UNE PUBLICATION DE L'ASSOCIATION D'ÉTUDES CANADIENNES

Diversité canadienne

VOLUME 8:1 HIVER 2010

Conseil des relations interculturelles Québec

DIVERSITÉ ETHNOCULTURELLE : PERSPECTIVE QUÉBÉCOISE

AVIS

SUR LA PRISE EN COMPTE ET LA GESTION DE LA DIVERSITÉ ETHNOCULTURELLE

Conseil des relations interculturelles
Québec

DIVERSITÉ
CANADIENNE

Volume 8:1 HIVER 2010

PREMIÈRE PARTIE

3

Introduction

Patricia Rimok (présidente, Conseil des relations interculturelles) et Jack Jedwab (directeur, Association d'études canadiennes)

5

La gestion de la diversité ethnoculturelle

Ralph Rouzier (agent de recherche, Conseil des relations interculturelles) et Véronique Petit (consultante et doctorante)

12

L'immigration dans un Québec changeant

Victor Armony (professeur, Université du Québec à Montréal)

16

Les actions du Québec en matière d'intégration des nouveaux arrivants, de participation des membres des communautés culturelles et de rapprochement interculturel

France Gagnon, Sophie Therrien, Roger Noël et Lucienne Simard (ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles)

25

La rétention des immigrants dans les régions du Québec ou comment installer son « chez soi » ?

Michèle Vatz Laaroussi (professeure, Université de Sherbrooke), Lucille Guilbert (professeure, Université Laval) et Gabriela Bezzi (détentrice d'une maîtrise en service social de l'Université de Sherbrooke)

31

L'immigration et le multiculturalisme au profit de tous : aperçu du rôle de Citoyenneté et Immigration Canada

Mylène Goulet (conseillère régionale de programmes à Citoyenneté et Immigration Canada) et Myrlande Pierre (conseillère pour le Programme du multiculturalisme à Citoyenneté et Immigration Canada)

37

The View from Ontario: Immigration, Diversity & Multi-Level Government Response

Myer Siemiatycki (professeur, Université Ryerson)

DEUXIÈME PARTIE

42

Le regard de ROSINI sur l'immigration

Marie-Josée Duplessis (coordonnatrice, volet intégration, Table de concertation des organismes au service des personnes réfugiées et immigrantes)

45

Mieux comprendre l'immigration

Jonathan Fontaine (chargé de projet et agent de recherche, Regroupement québécois des organismes pour le développement de l'employabilité)

48

L'immigration, une réalité d'hommes et de femmes

Lise Poulin (secrétaire générale de la Confédération des syndicats nationaux – CSN)

50

Miser sur l'intégration

Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ)

52

Les bénéfices que le Québec retire de l'immigration durent bien plus longtemps que la période d'adaptation

Yves-Thomas Dorval (président, Conseil du patronat du Québec)

55

L'immigration, l'une des clés de notre prospérité économique

Françoise Bertrand (présidente-directrice générale, Fédération des chambres de commerce du Québec)

58

L'immigration : une dynamique territoriale

Robert Coulombe (président, Union des municipalités du Québec; maire de Maniwaki)

60

L'immigration et les ordres professionnels

Jean-François Thuot (directeur général, Conseil interprofessionnel du Québec)

63

L'immigration : une réalité incontournable

Jean Paul Dutrisac (président, Office des professions du Québec)

65

Les enjeux entourant l'immigration

Marc-André Dowd (vice-président, Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse)

67

Voir autrement l'immigration

Fo Niemi (directeur général, Centre de recherche-action sur les relations raciales)

69

Towards an Inclusive Canada

Ayman Al-Yassini (directeur général de la Fondation canadienne des relations raciales)

72

Une grande dame, une grande inconnue, l'immigration : quelques-uns des enjeux, contraintes et perspectives de développement du Québec face au « Flat World »

Claude-Yves Charron (vice-recteur, Université du Québec à Montréal)

***Diversité canadienne* est publié par**

ACS • AEC
Association for Canadian Studies • Association d'études canadiennes

PRÉSIDENT
Minelle Mahtani, University of Toronto

PRÉSIDENT SORTANT
L'honorable Herbert Marx

SECRÉTAIRE DE LANGUE FRANÇAISE
Claude Couture, Campus St-Jean, University of Alberta

SECRÉTAIRE DE LANGUE ANGLAISE
Desiree McGraw, Sauvé Foundation

REPRÉSENTANTE DES ÉTUDIANTS ET TRÉSORIÈRE
Nehal El-Hadi, University of Toronto

REPRÉSENTANTE DE LA COLOMBIE-BRITANNIQUE ET DU YUKON
Jean Teillet, Pape Salter Teillet

REPRÉSENTANT DU QUÉBEC
Caroline Desbiens, Université Laval

REPRÉSENTANT DU ONTARIO
Irving Abella, York University

REPRÉSENTANT DES PRAIRIES ET DES TERRITOIRES DU NORD-OUEST
Dominique Clément, University of Alberta

REPRÉSENTANTE DE L'ATLANTIQUE
Maurice Basque Université de Moncton

DIRECTEUR GÉNÉRAL DE L'AEC
Jack Jedwab

DIRECTEUR DES PROGRAMMES ET ADMINISTRATION
James Ondrick

DIRECTRICE DES PUBLICATIONS
Sarah Kooi

DIRECTEUR DE RECHERCHE
Siddharth Bannerjee

Patrimoine canadien Canadian Heritage

Programme des études canadiennes

Diversité canadienne est une publication trimestrielle de l'Association d'études canadiennes (AEC). Elle est distribuée gratuitement aux membres de l'AEC. Diversité canadienne est une publication bilingue. Tous les textes émanant de l'AEC sont publiés en français et en anglais. Tous les autres textes sont publiés dans la langue d'origine. Les collaborateurs et collaboratrices de Diversité canadienne sont entièrement responsables des idées et opinions exprimées dans leurs articles. L'Association d'études canadiennes est un organisme pancanadien à but non lucratif dont l'objet est de promouvoir l'enseignement, la recherche et les publications sur le Canada. L'AEC est une société savante et membre de la Fédération canadienne des sciences humaines et sociales.

L'AEC a bénéficié de l'appui financier du Gouvernement du Canada par l'entremise du ministère du Patrimoine canadien pour ce numéro.

DIVERSITÉ CANADIENNE

RÉDACTEUR EN CHEF
Jack Jedwab

DIRECTRICE À LA RÉDACTION
Sarah Kooi (Association for Canadian Studies)

GRAPHISME
Bang Marketing : 514 849-2264 • 1 888 942-BANG
info@bang-marketing.com

PUBLICITÉ
sarah.kooi@acs-aec.ca
514 925-3099

ADRESSE AEC
1822, rue Sherbrooke Ouest, Montréal (QC) H3H 1E4
514 925-3096 / general@acs-aec.ca

COURRIER

Des commentaires sur ce numéro?
Écrivez-nous à Diversité canadienne
Courrier, AEC, 1822A, rue Sherbrooke Ouest, Montréal (Québec) H3H 1E4. Ou par courriel à <sarah.kooi@acs-aec.ca> Vos lettres peuvent être modifiées pour des raisons éditoriales.

INTRODUCTION

Patricia Rimok, presidente, Conseil des relations interculturelles

Jack Jedwab, directeur, Association d'études canadiennes

Ce numéro spécial de la revue Diversité canadienne, réalisé par le Conseil des relations interculturelles (Conseil) en partenariat avec l'Association d'études canadiennes, porte, comme son titre l'indique, sur la diversité ethnoculturelle et le Québec.

L'objectif principal est double : l'avancement des connaissances dans le domaine de la diversité ethnoculturelle et démontrer que cette diversité est une réalité qui s'inscrit au cœur des transformations de la société québécoise. Cela n'est d'ailleurs pas nouveau. Il ne faut pas perdre de vue que depuis le début de son histoire, le Québec est une terre d'immigration.

Outre les descendants de Français ou d'Anglais, d'autres sont venus aussi s'établir au Québec et ont contribué à accentuer sa diversité ethnoculturelle, entre autres, à travers le métissage de la société québécoise. Qui bien qu'ayant un ancêtre né en France n'a peut-être pas aussi un ancêtre d'origine amérindienne ou, encore, né aux États-Unis? Rappelons que les communautés noires sont présentes au Québec depuis le XVII[e] siècle, même si on ne peut pas faire abstraction de l'esclavage, les premiers immigrants juifs et italiens s'y installent au XVIII[e] siècle, les immigrants irlandais, grecques et chinois au XIX[e] siècle, alors que des vagues d'immigration importantes viendront contribuer à transformer le Québec.

Ces minorités ethnoculturelles ont contribué à la vitalité économique du Québec, notamment par leur esprit d'entreprise. Il y a peu de secteurs où elles n'ont pas laissé leur marque. Les universités et les hôpitaux québécois, par exemple, ont bénéficié de leur apport. La présence des artistes identifiés à ces minorités a eu un impact essentiel sur le développement de la culture québécoise. Il faut aussi souligner le développement des sports professionnels et amateurs. Le travail collectif du Québec dans le secteur de la justice et des droits de la personne a été le produit d'une collaboration soutenue entre la majorité et les minorités. Au Québec, en somme, la société a bénéficié de sa diversité qui est sans doute une de ses caractéristiques fondamentales.

Cependant, une question soulevée par maints immigrants, et parfois aussi par leurs enfants ou petits-enfants nés au Québec, est : quand devient-on Québécois? C'est bien sûr lorsque les individus développent un sentiment d'appartenance à la société, mais aussi lorsque cette société renvoie aux individus qu'ils en font partie comme tous les autres, c'est-à-dire qu'ils sont aussi des Québécois. Dans un contexte où la diversité est plus grande, il est plus nécessaire que jamais de développer ce sentiment d'appartenance et d'inclusion.

On le sait, cela concerne donc autant les personnes immigrantes que la société d'accueil. Cette dernière ne peut pas occulter la contribution des immigrants au développement social, économique et culturel du Québec, voire linguistique sans remettre en cause l'impératif du fait français. Des initiatives vont dans ce sens. Par exemple, l'exposition *Québec interculturel, depuis 400 ans déjà* organisée dans le cadre du 400[e] anniversaire de la ville de Québec, l'existence du Centre d'histoire orale et de récits numérisés de l'Université Concordia qui diffuse des entrevues de personnes immigrantes, des musées qui veulent mieux refléter le patrimoine associé à la diversité ethnoculturelle, etc.

Ce numéro spécial veut donc, entre autres, nous rappeler l'importance de la contribution de l'immigration au développement du Québec. Il comporte deux parties principales. La première est constituée d'articles, et la seconde de réponses d'acteurs du terrain au regard de six enjeux entourant l'immigration.

Le premier article, celui du Conseil, nous rappelle que la diversité ethnoculturelle est une réalité incontournable au Québec. Il insiste sur la nécessité de prendre en compte et de gérer cette diversité, notamment dans les milieux de travail. Il s'agit de développer des organisations ouvertes à cette diversité qui inclut donc l'ensemble de la population active.

L'article de Victor Armony (UQÀM) examine deux périodes, le Québec d'antan et le Québec d'aujourd'hui. Le contraste permet de conclure à une ouverture de la société québécoise par rapport à la diversité qui la

caractérise, bien que des questions entourant l'intégration de certaines catégories sociales soient toujours préoccupantes.

L'article du ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles permet de mieux définir le contexte dans lequel se situent les actions prises par le Québec en matière d'intégration. Il fait état des services d'accueil et d'intégration offerts aux personnes immigrantes et des mesures prises pour assurer la pleine participation des personnes issues des communautés culturelles. Il présente aussi certaines initiatives récentes visant le développement de relations interculturelles harmonieuses.

L'article de Michèle Vatz Laaroussi (Université de Sherbrooke), Lucille Guilbert (Université Laval) et Gabriela Bezzi s'attarde aux conditions d'installation des immigrants dans des localités régionales et à la mobilité des familles immigrantes. Comme il s'agit de cas concrets, cela permet de mieux cerner l'impact des efforts de régionalisation de l'immigration au Québec.

Comme l'immigration est une responsabilité partagée par le gouvernement du Québec et le gouvernement fédéral, nous avons jugé opportun de faire état d'initiatives au plan fédéral, mais aussi en Ontario, à des fins de comparaison.

L'article de Citoyenneté et Immigration Canada précise sa mission et, en partie, le rôle du gouvernement fédéral en matière d'immigration. Il présente un survol de ses programmes et initiatives en ce qui a trait à la sélection des immigrants, à l'accueil et à l'établissement des nouveaux arrivants, ainsi qu'au multiculturalisme.

Suit l'article de Myer Siematycki (Université Ryerson) qui nous permet de voir les efforts qu'une ville comme Toronto déploie pour chercher à devenir un acteur de premier plan pour traiter d'immigration avec les gouvernements fédéral et provincial.

Quant aux réponses face aux enjeux, la deuxième partie de la revue, nous avons invité divers acteurs à répondre à six questions.

1- Quel est le regard global que vous portez au sujet de l'immigration ?
2- Selon vous, quelles sont les principales difficultés que rencontrent les immigrants sur le marché du travail et pourquoi ?
3- Quelles sont les pistes de solution mises de l'avant pour contrer ces difficultés ?
4- Comment définissez-vous l'intégration ?
5- À votre avis, quelles sont les meilleures pratiques pour faciliter l'intégration des immigrants ?
6- Comment définissez-vous les responsabilités des immigrants et de la société d'accueil au regard de l'intégration ?

Les acteurs en question sont les suivants : Marie-Josée Duplessis (TCRI), Jonathan Fontaine (RQuODE), Lise Poulin (CSN), Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec, Yves-Thomas Dorval (CPQ), Françoise Bertrand (FCCQ), Robert Coulombe (UMQ), Jean-François Thuot (CIQ), Jean Paul Dutrisac (OPQ), Marc-André Dowd (CDPDJ), Fo Niemi (CRARR), Ayman Al-Yassini (FCRR), Claude-Yves Charron (UQÀM)

Certains ont choisi d'y répondre question par question, d'autres globalement. Quoi qu'il en soit, malgré la diversité des acteurs, on constate, pour l'ensemble, que l'immigration et la diversité sont des richesses dont le Québec ne peut se passer. Il s'agit d'une réalité que ces acteurs prennent en compte dans leurs activités quotidiennes.

Enfin, le Conseil des relations interculturelles remercie tous les auteurs pour leur contribution, ainsi que Ralph Rouzier qui a dirigé la réalisation de ce numéro spécial de la revue Diversité canadienne.

LA GESTION DE LA DIVERSITÉ ETHNOCULTURELLE[1]

Ralph Rouzier avec la collaboration de **Véronique Petit**. Le premier est agent de recherche au Conseil des relations interculturelles. Il détient un doctorat en sociologie. La seconde est consultante en gestion de la diversité et doctorante en psychologie organisationnelle à l'Université de Sherbrooke.

Le **Conseil des relations interculturelles** est un organisme du gouvernement du Québec qui conseille la ministre de l'Immigration et des Communautés culturelles, sur tout sujet concernant l'immigration et les relations interculturelles harmonieuses. Il a été créé en 1984. Il compte 15 membres, incluant une présidente, qui reflètent la composition de la société québécoise.

RÉSUMÉ

La diversité ethnoculturelle est une réalité incontournable au Québec. En 2006, près de 20 % de la population âgée de 15 ans et plus est de 1re ou 2e générations.

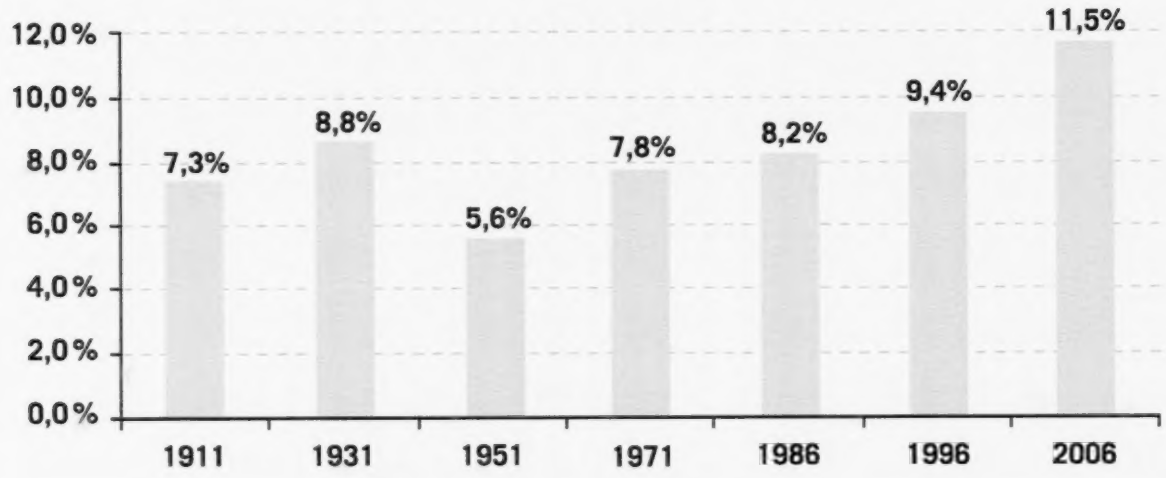
Cette diversité est plus marquée qu'auparavant en raison d'une immigration plus importante pour pallier les problèmes d'ordre démographique et économique. Les niveaux d'immigration augmentent : 43 373 admissions en 2005 comparativement à 45 264 en 2008. En 2009, la cible se situait entre 47 400 et 50 000 admissions. Comme la concurrence entre les pays pour accueillir des immigrants est plus grande, il devient difficile d'atteindre de tels niveaux.

On observe aussi une plus grande diversification des continents et des pays d'origine des immigrants. Cela se traduit par une baisse du poids relatif des personnes nées sur le continent européen. Parmi les 10 principaux pays de naissance des immigrants en 2006, trois pays faisaient partie de ce continent, dont un de l'Europe de l'Est. Le métissage de la société québécoise est plus grand, étant donné que le quart des enfants nés au Québec, en 2007, avaient un ou deux parents immigrants.

La *Commission de consultation sur les pratiques d'accommodement reliées aux différences culturelles* a démontré que la gestion de la diversité est nécessaire au Québec, plus particulièrement en ce qui concerne les rapports sociaux identitaires. À la suite du dépôt du rapport de cette commission, le gouvernement du Québec a publié une politique et un plan d'action sur la valeur ajoutée de la diversité. Cela était en fait une réponse à la consultation publique de 2006 sur la lutte contre le racisme et la discrimination.

Comme rendre compte de la gestion de la diversité au plan sociétal est complexe, malgré les interventions gouvernementales, il est possible de rendre ce concept plus opérationnel dans le cadre des organisations (gestion intégrée de la diversité). La gestion de la diversité n'est pas une panacée, mais elle peut permettre de mobiliser l'ensemble des acteurs des organisations afin qu'elles deviennent plus efficientes, à condition qu'elle traverse les organisations. C'est du moins le pari qu'a fait un organisme parapublic. Nous présentons cette expérimentation comme un cas de figure qui pourrait inspirer les organisations publiques et privées.

GRAPHIQUE 1. Proportion de la population immigrante dans la population totale du Québec, 1911-2006



Source : Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (MICC), *Population immigrée recensée au Québec et dans les régions en 2006 : caractéristiques générales, recensement de 2006. Données ethnoculturelles*, Nicole Turcotte (traitement statistique, rédaction et graphisme), Direction de la recherche et de l'analyse prospective, 2008, 170 p.

UNE DIVERSITÉ ETHNOCULTURELLE PLUS GRANDE

En 2007, le Conseil des relations interculturelles (Conseil) a publié un avis sur la prise en compte et la gestion de la diversité ethnoculturelle[2]. Pour le Conseil, il était alors important de faire état de cette notion, car la diversité ethnoculturelle au Québec était plus grande, comparativement aux 30 ou 40 dernières années.

Cela est sans compter les problèmes spécifiques vécus par certains individus identifiés aux minorités ethnoculturelles, ceux vécus par les organisations ne sachant pas comment s'adapter à la diversification du personnel, et ceux vécus par la société québécoise face à une diversité religieuse plus grande et plus visible dont l'expression qu'on en retient est celle des accommodements raisonnables.

DES PROPORTIONS QUI CROISSENT

En 2006, la population immigrante représentait 11,5 % de l'ensemble de la population québécoise, contre 9,9 % en 2001. La proportion de la population identifiée aux minorités visibles[3] (natives ou immigrantes) était de 8,8 % en 2006 (dont 3 % étaient nées au Canada), comparativement à 7,0 % en 2001 (dont 2,4 % étaient nées au Canada). Près de 50 % des immigrants étaient identifiés aux minorités visibles en 2006. Ajoutons qu'entre 2001 et 2006 « la population québécoise des minorités visibles a augmenté de 31,4 % [...] soit plus de sept fois le taux de croissance de 4,4 % observé pour l'ensemble de la population »[4].

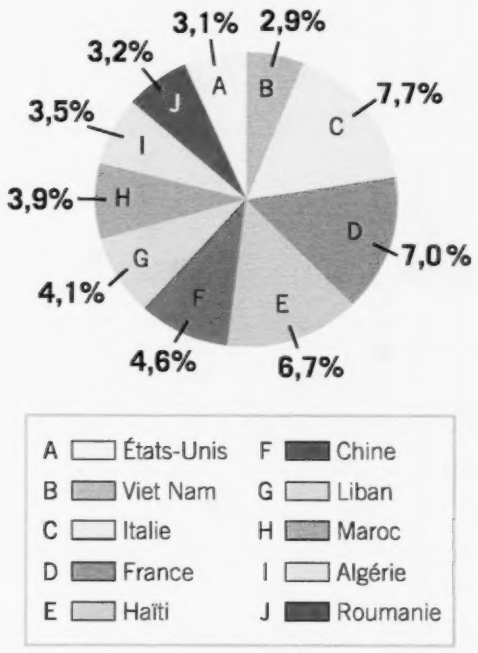
Le graphique 1 démontre que cette tendance à une croissance de la diversité n'est pas nouvelle, lorsqu'on tient uniquement compte du phénomène de l'immigration. On constate que le poids de cette immigration augmente depuis 1951, de manière à peu près constante. Durant les années 1990, il dépasse le taux du début des années 1930.

UNE DIVERSITÉ DE LIEUX D'ORIGINE ET UN PLUS GRAND MÉTISSAGE

Bien que l'Europe demeure toujours le principal continent de naissance des immigrants, son poids relatif au Québec passait de 50 % en 1991 à 40,3 % en 2001[5] et à 35,7 % en 2006[6]. L'importance relative des autres continents en 2001 et en 2006 était de 26,9 % et 27,2 % pour l'Asie, 21,1 % et 22,2 % pour l'Amérique, puis 11,5 % et 14,6 % pour l'Afrique[7]. Autrement dit, les pays d'origine des immigrants étaient plus nombreux qu'auparavant.

Les dix **principaux pays** de naissance des Québécois nés à l'étranger apparaissent dans le graphique 2. Ils représentaient 46,7 % de l'ensemble de l'immigration. Parmi les 50 principaux pays de naissance des immigrants en 2006, si 65 550 personnes étaient nées en Italie (1er rang), 3 475 étaient nées à l'île Maurice (50e rang).

GRAPHIQUE 2. Population immigrante selon les 10 principaux pays de naissance (2006)



Source : MICC, *Op. cit.*, 2009.

Si on est encore loin de la représentation de la diversité ethnoculturelle ontarienne en termes de proportion de la population[8], certaines villes au Québec n'en demeurent pas moins habitées par une population aux origines diversifiées, comme en fait foi le graphique 3.

Quoi qu'il en soit, cela a un impact sur le **métissage** de la société. En 2007, par exemple, 9,1 % des enfants nés au Québec avaient un parent né à l'étranger et un autre au Canada. Pour la même année, un peu plus de 16,5 % des enfants nés au Québec avaient deux parents nés à l'étranger[9]. C'était donc plus de 25,6 % des enfants nés en 2007 qui avaient au moins un parent né à l'étranger, comparativement à 12,6 % en 1980, soit le double. On ne compte pas les enfants nés au Québec d'union de personnes de 2e génération et plus et qui là encore composent ce métissage.

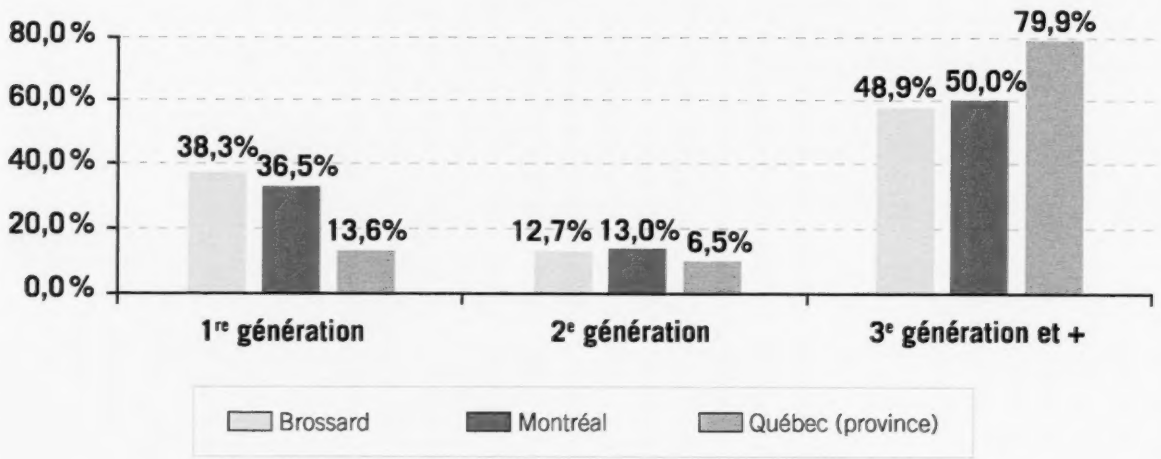
Faut-il alors gérer cette diversité croissante, entre autres, au regard de rapports sociaux identitaires ou des difficultés rencontrées par un grand nombre d'immigrants[10] ?

LA GESTION DE LA DIVERSITÉ ETHNOCULTURELLE

LES INTERVENTIONS GOUVERNEMENTALES EN MATIÈRE DE DIVERSITÉ AU PLAN SOCIÉTAL

Certains événements ont démontré la nécessité de gérer la diversité ethnoculturelle au Québec. La *Commission de consultation sur les pratiques d'accommodement*

GRAPHIQUE 3. Statut des générations en 2006 (15 ans et +)



Source : Statistique Canada, « Profil des communautés », Recensement de 2006.

reliées aux différences culturelles, tenue en 2007, en est une illustration. La Commission avait alors décidé d'analyser les débats entourant les accommodements raisonnables comme étant le symptôme des problèmes concernant le modèle d'intégration socioculturelle datant des années 1970. À cette fin, elle retenait les thèmes suivants : l'interculturalisme, l'immigration, la laïcité et l'identité québécoise[11].

Suite au dépôt du rapport de la Commission, le gouvernement du Québec a publié la politique gouvernementale *La diversité : une valeur ajoutée*. Cette politique ne fait pas mention des travaux de la Commission, mais plutôt de la consultation publique tenue à l'automne 2006 en vue d'élaborer une politique de lutte contre le racisme et la discrimination. L'un des principes directeurs de cette politique est la promotion de l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et la discrimination. À cet égard, une approche globale est préconisée et elle inclut, entre autres éléments, la mobilisation des institutions et la **gestion de la diversité**.

Un plan d'action accompagne cette politique. Il propose une série de mesures pour rendre opérationnelles trois orientations : 1) reconnaître et contrer les préjugés et la discrimination (éduquer et sensibiliser ; favoriser le rapprochement interculturel), 2) renouveler les pratiques (assurer l'accès, le maintien et la progression en emploi ; favoriser un accès équitable aux services publics ; améliorer le respect et l'exercice des droits) et 3) coordonner les efforts (impliquer la société civile et accroître les partenariats ; stimuler et déployer les efforts gouvernementaux ; évaluer et mesurer la discrimination). Ces mesures se déclinent en divers moyens d'action, qu'il s'agisse de formation du personnel et des gestionnaires des institutions publiques ou de la bonification de certains programmes, pour ne nommer que ceux-ci.

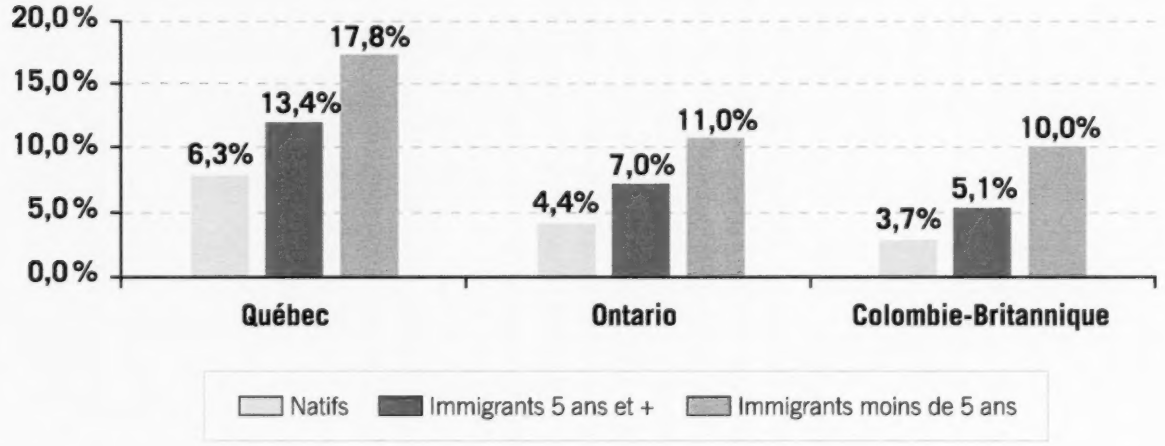
Le plan souligne aussi l'importance de convier l'ensemble des acteurs interpellés à s'impliquer et à agir en partenariat afin d'accroître la cohérence et l'efficacité des actions. Le plan prévoit la mise en place des principaux mécanismes de gouvernance et de reddition de comptes afin d'assurer le suivi de la politique et du plan d'action (forum composé de représentants de la haute direction de l'appareil gouvernemental, définition d'indicateurs de performance, etc.).

La gestion de la diversité est complexe lorsqu'il s'agit de l'ensemble de la société[12], d'autant plus qu'un ensemble de règles formelles (lois, règlements, etc.) et informelles (valeurs, savoirs-vivre, etc.) contribuent à cette gestion. C'est pourquoi il est nécessaire de la ramener aux organisations, afin de la **rendre plus opérationnelle**.

S'OUVRIR À LA DIVERSITÉ

La diversité humaine dans les organisations peut être présentée comme un élément central de leur succès. À cette fin, elle doit les traverser. Un changement de

GRAPHIQUE 4. Taux de chômage : Québec, Ontario et Colombie-Britannique (2006)



Source : Danielle Zietsma, *Les immigrants sur le marché canadien du travail en 2006 : premiers résultats de l'Enquête sur la population active du Canada*, Ottawa, Ministre de l'Industrie, 2007, 28 p.

culture organisationnelle peut s'avérer nécessaire afin d'associer la diversification du personnel à la productivité des organisations en l'intégrant à des stratégies clés concernant les **ressources humaines**, le **marketing** ou le **commerce**[13].

Cela revient à dire que les entreprises qui prennent en compte la diversité et développent des outils de gestion **adaptés à cette diversité**[14], peuvent être plus efficientes, ce que démontrent d'ailleurs certaines recherches empiriques[15] et certaines réalités terrain[16].

Toutefois, au Québec, cette question ne serait pas un enjeu prioritaire pour la majorité des entreprises, du moins lorsqu'on interprète un **sondage** réalisé en octobre 2009[17]. Selon les résultats, le **recrutement** et la **rétention** d'une main-d'œuvre qualifiée sont les principaux enjeux identifiés par des dirigeants d'entreprises, respectivement pour 88 % et 87 % d'entre eux. Paradoxalement, l'embauche du personnel provenant de **« différents milieux culturels »**[18] est un enjeu identifié par 31 % d'entre eux[19]. Pourtant, on le sait, le gouvernement du Québec recrute des immigrants, notamment, pour résoudre des problèmes liés à la **rareté ou à la pénurie** de main-d'œuvre. Le lien entre le recrutement et la rétention de la main-d'œuvre et sa diversité est donc plutôt faible.

C'est pourquoi les organisations auraient intérêt à se transformer afin de **s'ouvrir à la diversité**, du moins dans le cas de celles qui ne le sont pas ou pour qui la diversité apparaît un problème en termes de gestion des ressources humaines et de ressources financières : intégrer une femme qui porte un hijab dans une entreprise où il y aurait majoritairement des hommes sans confession religieuse ou de religion catholique, ou appliquer des principes d'accommodement afin d'adapter un poste de travail en raison d'un handicap physique peuvent, pour certaines entreprises, constituer un frein à diversifier leur organisation. Le *statu quo* apparaît parfois plus sûr.

Pourtant, cela n'est plus possible dans le contexte de cette société diversifiée que constitue le Québec. Par exemple, comme il était prévu d'ici 2017 que **1 000 000 de postes** seront à remplacer et **300 000 créés**[20] au Québec, on ne peut pas se permettre de voir les nouveaux arrivants[21] afficher des taux de chômage près de trois fois plus élevés que celui des personnes nées au Canada, comme le démontre le graphique 4. Cette situation n'est pas exclusive au Québec. La gestion de la diversité peut donc contribuer à réduire ces écarts caractérisant aussi d'autres catégories sociales, dans la mesure où les organisations la prennent en compte.

Dans ce contexte, les organisations ne peuvent pas se permettre de faire fi d'une partie de la main-d'œuvre sous prétexte que les individus ne correspondent pas à des portraits types. Elles se priveraient ainsi elles-mêmes d'une partie des solutions afin que leur organisation soit plus performante. Le cas suivant est un contre-exemple d'une telle situation. Nous en faisons état afin que les organisations, qu'elles soient publiques ou privées, puissent s'en inspirer.

LA GESTION INTÉGRÉE DE LA DIVERSITÉ : UN CAS CONCRET[22]

En septembre 2007, une démarche initiée par la Direction des ressources humaines de l'Hôpital Maisonneuve-Rosemont (HMR) fut entreprise afin d'évaluer adéquatement comment se vit la diversité au sein de l'organisation. Des cadres, des employés et des médecins ont été rencontrés. Des experts en la matière, de différentes professions et milieux, ont aussi été consultés afin de mieux comprendre les défis rencontrés.

Suite à la présentation des constats au comité de direction générale de l'HMR, à l'automne 2007, une position en matière de gestion de la diversité a été prise : « La gestion de la diversité représente une orientation stratégique de l'HMR qui lui permet d'améliorer son efficience, la qualité de ses services, sa légitimité et la satisfaction de ses ressources humaines »[23]. Il s'agissait donc d'une prise de position claire et forte de la part de l'institution.

Un plan d'action a alors été adopté. L'objectif général vise à développer une culture d'inclusion à l'HMR. Pour l'HMR, une culture d'inclusion représente un environnement de travail au sein duquel les personnes, employés comme usagers, sont engagées dans un **processus d'appréciation profonde de la diversité**. Cet environnement se démarque par un respect des différences qu'elles soient liées au genre, aux générations, à l'origine ethnique, etc. Ultimement, cet environnement de travail est libre de toutes formes de discrimination et de violence, et la diversité y est perçue comme un **atout majeur**[24]. Notons que le plan d'action fait l'objet d'une révision annuelle.

L'organisation valorise donc une **approche intégrée de la gestion de la diversité**. Cela implique que la consultation et l'engagement de plusieurs acteurs sont recherchés et que les actions sont réalisées à plusieurs niveaux : clientèle, employés, organisation du travail, etc.

À ce jour, plusieurs actions ont déjà été réalisées. Notamment, deux politiques en matière de diversité ont été rédigées et distribuées à l'ensemble des gestionnaires de l'hôpital. Cela a été nécessaire afin d'éviter une association directe entre « gestion de la diversité » et « devoir d'accommodement ». En effet, la gestion de la diversité est beaucoup plus que l'application du devoir d'accommodement.

La première politique, *Gestion de la diversité*, établie le positionnement général de l'HMR en cette matière (définition, principes directeurs, objectifs, cadre d'application, etc.). La deuxième politique, *Le devoir d'accommodement*, est davantage un outil de gestion au sein duquel on retrouve, entre autres, une description de balises et de procédures à suivre relatives au devoir d'accommodement. L'adoption de ces deux politiques fut précédée d'une vaste consultation auprès de représentants syndicaux, de gestionnaires, de médecins, etc.

Afin d'actualiser les politiques, des actions de sensibilisation et de développement de compétences ont été réalisées. Par exemple, des formations sur le devoir d'accommodement ainsi que sur la diversité ethnoculturelle au sein du processus de recrutement ont été données et le sont encore. Il est à spécifier que la formation sur la diversité ethnoculturelle s'insère dans une démarche de révision du processus de recrutement.

À plus large échelle, une sensibilisation à la diversité auprès des employés et des usagers a été amorcée, entre autres, par la réalisation d'une exposition de photos itinérante et la rédaction d'articles. Ajoutons, comme dernier exemple, la formation actuellement offerte aux employés immigrants sur le contexte de travail québécois.

Réaliser une gestion optimale de la diversité au sein d'une organisation de plus de 5 000 employés représente donc un défi de taille que l'HMR désire relever. Cette démarche, cohérente à sa mission et à ses valeurs organisationnelles, sera nécessairement le fruit de résultats positifs. À cet égard, des indicateurs seront mis en place sous peu, afin d'obtenir un premier portrait de l'ampleur des résultats que cette récente initiative a pu générer.

Cette façon de procéder apparaît donc à classer dans les bonnes pratiques puisque la gestion de la diversité **traverse** l'organisation et vise à **mobiliser** tous les acteurs, cela même si l'ampleur des résultats n'est pas encore connue[25].

CONCLUSION

Il est nécessaire de développer des organisations dans lesquelles les individus travaillent à leur succès, bien qu'ils doivent aussi en retirer quelque chose. C'est pourquoi ils doivent agir en complémentarité à même leurs diversités. Il s'agit de susciter l'intérêt chez les individus d'utiliser au mieux leurs compétences et leurs savoirs, dans un souci de rentabilité organisationnelle, sociale et économique. Le leadership est alors essentiel.

En Australie, par exemple, il peut y avoir un ou plusieurs coordonnateurs de la diversité dans les agences gouvernementales *(workplace diversity coordinator)* afin que la gestion de la diversité y soit ancrée. En Irlande, le ministère des Finances, en consultation avec l'équivalent de notre Secrétariat du Conseil du trésor, est responsable du développement et de la promotion des meilleures pratiques en matière d'accès à l'égalité dans les services publics. En Suède, la stratégie gouvernementale consiste à responsabiliser les gestionnaires afin qu'ils implantent concrètement la gestion de la diversité dans l'administration publique. Au Royaume-Uni, le leadership est également un élément clé de la promotion de l'égalité et des valeurs inhérentes à la diversité : la responsabilité en incombe d'abord au premier ministre[26].

Au Québec, la fonction publique doit aussi s'adapter aux nouvelles réalités et travailler au renouvellement de sa main-d'œuvre. Selon le rapport annuel 2008-2009 du Secrétariat du Conseil du trésor, d'ici 2014, près de 60 % des cadres et 40 % du personnel de la fonction publique pourraient quitter leur emploi, principalement pour des départs à la retraite.

Il s'agit donc de développer des organisations qui prennent en compte les aspects de la diversité d'une manière intégrée, et non pas en « silo » ou par « programmes » destinés à chacune des catégories sociales à risque d'exclusion. L'approche par programme, si elle a son utilité, vise très souvent le court terme (stage ne débouchant pas nécessairement sur un emploi dans l'organisation) et non le long terme. Une organisation non inclusive dans ses structures ne favorisera pas la coopération entre les individus, même en développant des outils de gestion de la diversité. D'où il est nécessaire que la diversité traverse les organisations.

RÉFÉRENCES

[1] Remerciements à Frédérick Nolet, Évelyne Rashala et Martine Jore, du Conseil, pour leurs commentaires et suggestions.

[2] Conseil des relations interculturelles, *Avis sur la prise en compte et la gestion de la diversité ethnoculturelle*, Ralph Rouzier et collaborateurs (recherche et rédaction), Montréal : Conseil des relations interculturelles, 2007, 127 p.

[3] Le terme minorité visible « désigne les personnes identifiées en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, selon qu'elles sont ou non de race blanche. Selon cette Loi, les Autochtones ne font pas partie des groupes de minorités visibles. » Sont identifiées comme minorités visibles : « Chinois, Sud-Asiatique (p. ex., Indien de l'Inde, Pakistanais, Pendjabi, Sri-Lankais), Noir (p. ex., Africain, Haïtien, Jamaïquain, Somalien), Arabe/Asiatique (p. ex., Arménien, Égyptien, Iranien, Libanais, Marocain), Philippin, Asiatique du Sud-est (p. ex., Cambodgien, Indonésien, Laotien, Vietnamien), Latino-Américain, Japonais et Coréen ». (Source : Statistique Canada, Définitions et variables – http://www.statcan.gc.ca/concepts/definitions/minority-minoritel-fra.htm)

[4] Statistique Canada, La mosaïque ethnoculturelle du Canada, Recensement de 2006 : provinces et territoires (http://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2006/as-sa/97-562/p12-fra.cfm).

[5] Ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration, *Portraits statistiques de la population immigrée recensée en 2001 : Québec, régions métropolitaines de recensement et régions administratives. Recensement de 2001 : données ethnoculturelles*, Québec, Ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration, 2004, 149 p.

[6] Statistique Canada, Citoyenneté (5), lieu de naissance (35), sexe (3) et statut d'immigrant et période d'immigration (12) pour la population, pour le Canada, les provinces, les territoires, les régions métropolitaines de recensement et les agglomérations de recensement, Recensement de 2006 – Données-échantillon (20%) (Comprend les apatrides).

[7] Ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration, *Op. cit.*, 2004 et Statistique Canada, *Op. cit.*, Recensement de 2006.

[8] En 2006, la population immigrante représentait 28,3% de l'ensemble de la population, et la population identifiée à une minorité visible, 22,8%. En 2001, ces proportions étaient respectivement de 26,8% et 19%.

[9] http://www.stat.gouv.qc.ca/donstat/societe/demographie/naisn_deces/naissance/425.htm

[10] Au sujet de la « gestion du social », voir : Louis Maheu et Jean-Marie Toulouse, « Présentation. Gestion du social et social en gestation », *Sociologie et sociétés*, Vol. XXV, nº 1 (printemps), 1993, p. 7-24.

[11] http://www.accommodements.qc.ca/

[12] Les débats entourant le projet de loi 16, *Loi favorisant l'action de l'Administration à l'égard de la diversité culturelle*, et l'ajout dans la Charte des droits et libertés de la personne du libellé faisant état de l'égalité entre les femmes et les hommes l'ont bien démontré.

[13] Conseil des relations interculturelles, *Op. cit.*, 2007, 127 p.

[14] P. ex., une politique contre le harcèlement psychologique, un guide de gestion de la diversité, etc.

[15] Earnest Friday, Shawnta Friday, « Managing diversity using a strategic planned change approach », *Journal of Management Development*, Vol. 22, nº 10, 2003, p. 863-880.

[16] Voir : Journal Les Affaires, Champion de la diversité. « La diversité en entreprise et en affaires : une stratégie gagnante », Cahier spécial promotionnel du *Journal Les Affaires*, Initié par le Conseil des relations interculturelles et collaborateurs, octobre 2009, 7 p.

[17] Fédération des chambres de commerce du Québec et la Banque Nationale Groupe financier, en collaboration avec Léger Marketing Voir le lien suivant : http://www.fccq.ca/salle-de-presse-communiques-2009_entreprises-quebecoises-vigilantes-defis-present-avenir.php

[18] Correspondant en fait à différents groupes ethnoculturels.

[19] Voir le lien suivant pour accéder aux résultats du sondage : http://www.fccq.ca/salle-de-presse-communiques-2009_entreprises-quebecoises-vigilantes-defis-present-avenir.php

[20] Normand Roy, « Le marché du travail au Québec : évolution récente et perspectives », *64e Congrès des relations industrielles*, Université Laval, avril 2009.

[21] Immigrants établis au Canada depuis cinq ans et moins.

[22] Le Conseil remercie Marie Jobin, adjointe à la direction des ressources humaines de l'IHMR.

[23] Document interne DRH : Plan d'action diversité : Bilan 2008-2009.

[24] Définition adaptée de celle proposée par Primate's World Relief and Development Fund.

[25] Commentaire du Conseil des relations interculturelles.

[26] OECD, « Public Employment and Management Working Party. Fostering diversity in the public service », Draft, Expert Meeting, OECD Conference Centre, Paris, 1er October 2009, 28 p.

L'IMMIGRATION DANS UN QUÉBEC CHANGEANT

L'auteur, **Victor Armony**, est professeur au département de sociologie de l'Université du Québec à Montréal et co-directeur d'axe de recherche au CRIDAQ (Centre de recherche interdisciplinaire sur la diversité au Québec).

RÉSUMÉ

Ce texte examine deux périodes, le Québec d'antan et le Québec d'aujourd'hui au regard des questions entourant l'immigration. Si la société québécoise fait aujourd'hui preuve d'une plus grande ouverture face à ces questions, il n'en demeure pas moins qu'il existe encore des obstacles « structurels » dans la pleine intégration des immigrants et des membres des « minorités visibles » à la société québécoise.

INTRODUCTION

Le Québec est une terre d'immigration. Bien que ce postulat ne fasse que décrire une réalité sociohistorique incontestable, on ne peut se cacher qu'il n'évoque pas nécessairement les mêmes réactions que lorsqu'on parle du Canada dans son ensemble ou, encore, des États-Unis. Le Québec n'est certainement pas un pays, au sens premier du terme. Pourtant, son autonomie institutionnelle au sein de la Confédération, la définition nationalitaire de son identité et ses compétences élargies en matière d'immigration – malgré son statut de province – permettent bien de le comparer à d'autres « sociétés d'accueil », en Amérique, en Europe ou en Océanie. D'une part, donc, le Québec possède, à plusieurs égards, un cadre légal, une vision politique et un modèle de gestion de l'immigration qui lui sont propres. D'autre part, sur le plan culturel, il existe un accord assez large sur le fait que le défi de l'« intégration » des nouveaux arrivants doit être conçu, avant tout, comme une intégration spécifique « à la société québécoise » (plutôt qu'« au Canada » en général). Comme toutes les sociétés qui reçoivent d'importants contingents de nouveaux citoyens, le Québec fait face aux défis de la cohésion sociale et du traitement équitable des différences culturelles. Ceci dit, l'histoire pèse lourdement sur la manière dont on saisit l'enjeu de la diversité et de l'ouverture du Québec contemporain, et cela non seulement parce qu'un grand nombre de francophones l'attachent à la problématique d'un projet souverainiste. Pour employer un cliché, « le passé est présent » en ce qui concerne le rapport à l'« Autre ». Il va de soi que, au Québec, ce rapport est notoirement plus compliqué qu'ailleurs en raison d'une difficulté supplémentaire : celle de la définition du « Nous » de la société d'accueil.

LE QUÉBEC D'ANTAN

Comme bien des facettes de la société québécoise, l'immigration connaît un avant et un après la « Révolution tranquille », cette phase de transformation radicale qui a eu lieu dans les années 1960. Durant la première moitié du vingtième siècle, les flux migratoires étaient directement encadrés et affectés par le contexte pancanadien et, à certains égards, nord-américain ou même britannique. Non seulement l'accueil des immigrants était régulé par Ottawa (suivant des principes de sélection et d'interdiction plus ou moins arbitraires, parfois implicitement xénophobes[1]), mais la population francophone et ses dirigeants se trouvaient dans une situation dans laquelle l'arrivée des étrangers pouvait difficilement être vue autrement que, au mieux, comme une inconvenance et, au pire, comme un ajout au « danger de submersion par l'immigration »[2]. En effet, la condition subalterne des Canadiens français amenait ce groupe – pourtant démographiquement dominant – à se rabattre sur une position défensive vis-à-vis d'autres groupes qui, à leurs yeux, venaient s'établir dans leur pays sans pour autant s'intégrer à leur culture et qui – selon les discours

alarmistes de l'époque – parviendraient, à terme, à menacer leur prépondérance numérique dans la province. Cependant, dans les années 1930, la proportion de personnes nées à l'étranger vivant au Québec était deux fois et demie inférieure à la moyenne canadienne[3]. En 1941, 81 % de la population du Québec se déclarait d'origine française. Les résidants d'origine britannique représentaient 13,6 % du total, alors que la catégorie « Autre » – ni français ni britannique – comptait pour 5,5 %[4].

La Grande dépression, puis le déclenchement de la Seconde Guerre mondiale, firent en sorte que l'immigration européenne s'arrête quasi complètement (à l'exception notable des ressortissants du Royaume-Uni), donnant lieu à une sorte de cristallisation des communautés déjà présentes sur le territoire montréalais. Le clivage linguistique (et religieux) contribuait à maintenir une brèche – même dans l'espace urbain – entre la population francophone et les minorités issues de l'immigration, généralement incorporées à l'univers anglophone (le cas des Juifs d'origine européenne étant emblématique à cet égard). On connaît d'ailleurs bien les effets d'un système scolaire dual – celui des commissions catholiques et protestantes, respectivement françaises et anglaises, à l'échelle de la province – qui reproduira, au fil des générations, l'incommunication entre les « deux solitudes ». Il n'est pas surprenant que la perception – fondée à certains égards mais injuste dans sa généralisation[5] – d'un « Autre » qui « s'enrichi[t] sans être en état de se faire comprendre des quatre cinquièmes de la population » – dans les mots de Lionel Groulx[6] – ait favorisé une attitude frileuse face à l'immigrant non européen, non francophone ou non catholique.

Mais cette lecture, juste à plusieurs égards, tend à susciter l'idée d'un monde canadien-français monolithique et impénétrable, d'un côté, et d'un monde anglo-saxon accueillant, de l'autre côté, qui aurait favorisé la réalisation d'un certain « melting pot ». Or, il faut bien constater que ce creuset n'était pas nécessairement ouvert à toutes les « races ». Au-delà de la scission française-anglaise au Québec, plusieurs groupes non blancs ont fait l'objet de discrimination, de ségrégation et d'exclusion durant une grande partie du vingtième siècle. Outre les formes explicites de racisme, si courantes à l'époque, il est possible de relever des patrons de discrimination systémique dans plusieurs domaines de la vie sociale. Citant plusieurs études, Sylvie Taschereau signale par exemple que, dans les années 1950, « la majorité des Chinois de Montréal [était] confinée au commerce de la buanderie », alors qu'une « forte proportion de la communauté noire » dans cette ville était composée de travailleurs pour lesquels les compagnies de chemin de fer avaient créé une « catégorie d'emplois "réservés" aux Noirs »[7]. Les mesures restrictives à l'égard des Juifs dans bien des institutions publiques, ainsi que les publications ouvertement antisémites, n'étaient nullement limitées au milieu canadien-français. Puisque les cas mentionnés ne constituent pas, au sens strict, de « nouveaux arrivants » – car ils étaient, dans une proportion significative, les descendants de communautés déjà établies au pays depuis des générations – le portrait devient encore plus problématique : comme ailleurs au Canada, les minorités, issues ou non d'une immigration récente, se sont heurtées longtemps à des barrières sociales et économiques formidables.

Lorsque le gouvernement fédéral a commencé à assouplir la politique d'accueil en 1948, le Canada a amorcé un long et lent tournant vers un véritable régime d'immigration, ouvert, équitable et rationnel. Ce processus aboutira, en 1962, avec l'adoption d'une loi d'admissibilité universelle et, définitivement, en 1967, avec l'élimination de tous les critères de discrimination fondés sur la nationalité. Dans les années 1950, se déclenchera une importante vague d'immigration en provenance de l'Europe du Sud. De nombreux Italiens, Grecs et Portugais viendront s'établir surtout à Montréal. La société québécoise se verra encore transformée par l'afflux d'étrangers, mais cette tendance subira des changements importants à partir des années 1970. D'une part, les immigrants s'orienteront de plus en plus vers l'Ontario (qui recevait 52 % des immigrants en 1967, comparé à seulement 20 % pour le Québec) et, suite aux ajustements dans la politique d'immigration et à la faveur de mutations géopolitiques de la période, le Québec « commence[ra] à recevoir des contingents significatifs en provenance des pays du tiers monde »[8]. Le gouvernement libéral de Jean Lesage, qui à partir de 1960 menait le développement rapide de l'économie et de l'État québécois, s'attaquera à l'enjeu de l'immigration, établissant une politique pour « favoriser la venue d'immigrants désirables », créant un ministère de l'Immigration et mettant en place des mesures d'intégration (dont la « francisation » des non-francophones)[9]. Dans les années 1970, diverses ententes signées avec Ottawa allaient donner au Québec un contrôle accru sur la sélection des immigrants dits « indépendants » (les immigrants travailleurs). Il va de soi que la maîtrise du français et, de manière plus générale, l'« adaptabilité » à la société québécoise deviendront des critères clefs dans l'octroi des « certificats de sélection » aux candidats retenus, ce qui amènera à la société québécoise de nombreux ressortissants de la francophonie africaine, caribéenne et asiatique. L'immigration sera de plus en plus conçue sous l'angle du potentiel démographique, économique et, non pas le moindre, identitaire : il s'agira de maintenir le poids du Québec au sein du Canada et d'assurer sa viabilité comme société francophone. Sans surprise, l'élan modernisateur en fera une priorité, surtout à l'aune du projet nationaliste. Ainsi, le premier ministre René Lévesque affirmait en 1976, peu

après l'accession du Parti québécois au pouvoir, que « le contrôle de l'immigration [est] "vital" comme celui de l'épargne ou de l'impôt »[10].

LE QUÉBEC AUJOURD'HUI

Faisons maintenant un saut de trente ans, le laps d'une génération. Depuis le début du siècle courant, la diversification démographique du Québec s'est encore accentuée par l'arrivée d'immigrants, et cela à la faveur d'une tendance comparativement plus forte qu'ailleurs au pays. Statistique Canada a constaté que, selon les données du recensement de 2006, « le taux de croissance des personnes nées à l'étranger au cours des cinq dernières années a été plus élevé au Québec que dans toute autre province du pays »[11]. Il est intéressant d'observer la progression soutenue du poids relatif de la population immigrante depuis deux décennies : celle-ci représentait 8,2 % en 1986, 8,7 % en 1991, 9,4 % en 1996, 9,9 % en 2001 et 11,5 % en 2006. Donc, aujourd'hui, plus d'un Québécois sur dix est né à l'étranger. Mais l'hétérogénéité grandissante du Québec se décline aussi en termes de diversification des lieux de naissance des nouveaux arrivants : en 2008, 30 % des immigrants admis provenaient de l'Afrique, 28 % de l'Asie et 14 % de l'Amérique centrale et du Sud[12]. Si l'on tient compte des identités culturelles (les affinités ethnolinguistiques qui permettent de parler de « communautés » qui englobent plusieurs nationalités), deux groupes en particulier se démarquent par leur présence accrue au Québec : les Arabes et les Latino-américains[13]. Cette réalité se reflète dans la proportion de personnes qui déclarent l'arabe et l'espagnol comme langues maternelles, soit un peu plus de 100 000 personnes dans chaque minorité. Il va de soi que ce type d'agrégation statistique doit être traité avec beaucoup de prudence, car une langue commune n'implique pas nécessairement une identité partagée, alors que d'autres éléments – autant subjectifs qu'objectifs – déterminent l'auto-identification. Rappelons que, dans le débat public des dernières années, des amalgames rapides ont contribué à la confusion entre lieu de naissance, langue, religion et ethnicité (alors que, par exemple, les arabophones ne sont pas tous immigrants, ne sont pas tous musulmans, ne sont pas tous ethniquement Arabes, etc.). Ceci dit, il est évident que le visage (et, pour employer une autre métaphore, la voix) du Québec est de plus en plus composite. Socialement, cela pose un défi crucial : comment gérer la différence – individuelle et communautaire – tout en promouvant la cohésion et l'égalité ?

Les attitudes se sont certes modifiées profondément, aussi bien que le contexte sociopolitique dans lequel les courants migratoires se déploient. Nous n'avons pas à résumer ici les changements qu'a connus le monde depuis la fin de la guerre froide, non plus que les événements qui, au Québec, ont précédé et suivi le référendum de 1995. Disons simplement que les années 1990 représentent un tournant pour la société québécoise en ce qui concerne sa diversité ethnoculturelle et son rapport à l'« Autre ». En effet, durant cette décennie, la génération des « enfants de la Loi 101 » – les enfants des nouveaux arrivants qui sont obligés depuis 1977 à fréquenter l'école française – atteint l'âge de la maturité et s'intègre tout naturellement à la vie collective : dans le marché du travail, aussi bien qu'à l'université, dans les arts et dans les médias. Certains d'entre eux voteront même « Oui » au référendum, s'identifiant à la cause souverainiste en dépit de leurs origines, donnant ainsi de la crédibilité à un projet qui tentera désormais de se présenter comme « civique » (celui d'une citoyenneté inclusive et élective) et non pas fondé sur l'ascendance canadienne-française[14]. Tout n'est pas rose dans les relations entre les Québécois dits « de souche » et les minorités (il n'y a qu'à rappeler les déclarations du premier ministre Jacques Parizeau blâmant « l'argent et le vote ethnique » pour la défaite référendaire), mais la vue d'ensemble révèle une société où les « tensions raciales », les propos et les gestes haineux dans les interactions quotidiennes ou les expressions publiques discriminatoires sont relativement négligeables (bien sûr, un seul cas de racisme, aussi isolé ou inusuel soit-il, est absolument inacceptable et infiniment blessant, mais nous parlons en termes sociologiques). Certes, on ne peut pas ignorer les dérapages associés à la controverse autour des « accommodements raisonnables » en 2007 et 2008, non plus que la montée électorale de l'Action démocratique du Québec (ADQ) qui a, par la suite, capitalisé sur un discours de peur de l'« Autre ». Pourtant, lorsque l'on compare la teneur et la portée du débat sur l'intégration au Québec à celui sur « l'identité nationale » qui a lieu actuellement en France ou au résultat du vote récent sur l'interdiction des minarets en Suisse, force est de constater que la réalité québécoise n'est pas des pires.

Cela veut-il dire pour autant que les préjugés envers certaines minorités sont absents au Québec ? Pas du tout. Des stéréotypes au sujet des Arabes, des Juifs, des Noirs et des Asiatiques sont malheureusement encore trop répandus[15]. Des questions sur le « profilage racial » qui serait appliqué par des agents de police ont été soulevées dans le cadre de certains incidents, notamment à propos de la mort de Freddy Villanueva à Montréal-Nord, en 2008. À un niveau plus profond, qui relève de tendances lourdes – souvent imperceptibles à première vue mais statistiquement observables –, on remarque des obstacles « structurels » dans l'intégration pleine des immigrants et des membres des « minorités visibles » à la société québécoise : leur présence dans la fonction publique

provinciale, dans les partis politiques, dans les postes de responsabilité dans les entreprises demeure proportionnellement très faible. Aussi, leur niveau de revenu est inférieur à la moyenne, leur taux de chômage est supérieur et le rattrapage par rapport au reste de la population prend de plus en plus de temps ou il ne se réalise jamais[16]. Leurs diplômes et leur expérience professionnelle sont parfois injustement dévalorisés. Certains diront que ce type de situation révèle un racisme « latent » et « institutionnalisé » qui s'avère foncièrement hypocrite et donc plus difficile à contrer que celui qui serait ouvertement porté par un parti d'extrême droite et un secteur de l'opinion publique, comme on en voit en Europe. D'autres, moins pessimistes, souligneront le trajet, somme toute enviable, que le Québec a parcouru en quelques décennies. L'enjeu identitaire, étroitement lié à une conception ethnique jusqu'à la Révolution tranquille, s'est politisé à la faveur de la mouvance nationaliste, atteignant son zénith dans les années 1990, pour entrer ensuite dans une phase de dépolitisation et de « culturalisation » dans les années 2000. La question que beaucoup de Québécois francophones se posent aujourd'hui n'est pas tant « les immigrants entravent-ils la marche vers la souveraineté du Québec ? », que « s'intègrent-ils culturellement (au niveau de la langue, des valeurs, etc.) à la société québécoise ? ». Nul doute, c'est une question valide et nécessaire. Mais l'on peut souhaiter qu'une autre question soit aussi mise au centre de l'enjeu : que peut faire la société québécoise pour que cette intégration se matérialise sur tous les plans, de manière juste et équitable, pour les uns et les autres.

RÉFÉRENCES

1 Mentionnons à cet égard la fameuse taxe d'entrée au Canada imposée aux seuls immigrants chinois – visés en tant que groupe ethnique – entre 1885 et 1923, ainsi que l'exclusion systématique des Juifs entre 1933 et 1948 (voir : Irving Abella et Harold Troper, *None is Too Many : Canada and the Jews of Europe, 1933-1948*. Toronto, Lester & Orpen Dennys, 1982.

2 Georges Langlois, *Histoire de la population canadienne-française*, Montréal, Éditions Albert Lévesque, 1935.

3 En 1931, la proportion d'immigrants pour le Canada et pour le Québec est, respectivement, 22,2 % et 8,8 %. Voir : Victor Piché, « Immigration, Diversity and Ethnic Relations in Quebec », *Canadian Ethnic Studies/Études ethniques au Canada*, Vol. XXXIV, n° 3, 2002, pp. 5-27.

4 P. A. Linteau, R. Durocher, J. C. Robert et F. Ricard, *Histoire du Québec contemporain : Le Québec depuis 1930 tome II*, Québec, Boréal, 1989.

5 Par exemple, l'image du « Juif riche » est démentie dans les faits : en 1931, la communauté juive était à 70 % « classe travailleuse » (Louis Rosenberg et Morton Weinfeld, Canada's Jews: A Social and Economic Study of Jews in Canada in the 1930s, Montreal, McGill-Queen's Press, 1993).

6 Lionel Groulx, « Vers l'indépendance politique. Un centenaire de liberté », Montréal, Les éditions de l'Action Nationale, 1942.

7 Sylvie Taschereau, « L'histoire de l'immigration au Québec : une invitation à fuir les ghettos », *Revue d'histoire de l'Amérique française*, vol. 41, numéro 4, 1988.

8 Paul-André Linteau, *Histoire de Montréal depuis la Confédération*, Montréal, Boréal, 1992.

9 Jacques Lacoursière, *Histoire populaire du Québec, Tome 5, 1960 à 1970*, Montréal, Septentrion, 2008.

10 René Lévesque (édité par Jean Côté et Marcel Chaput), *Les citations de René Lévesque*, Montréal, Éditions Héritage, 1977.

11 Tina Chui, Kelly Tran et Hélène Maheux, « Immigration au Canada : un portrait de la population née à l'étranger, Recensement de 2006 », Statistiques Canada, Division de la Statistique sociale et autochtone, 2007.

12 Institut de la statistique du Québec, « Le Québec chiffres en main », édition 2009.

13 En 2006, on dénombrait au Québec 109 000 Arabes et 89 500 Latino-américains. Voir : « La mosaïque ethnoculturelle du Canada, Recensement de 2006 », Statistiques Canada, Division de la Statistique sociale et autochtone, 2008.

14 Gilles Gagné et Simon Langlois, « Les jeunes appuient la souveraineté et les souverainiste le demeurent en vieillissant », *L'annuaire du Québec 2006*, Montréal, Fidès, 2005.

15 Ce qui est souvent lié à un manque de connaissance et d'interaction chez les Québécois « de souche » vis-à-vis de ces groupes. Voir, par exemple, le sondage réalisé par Léger Marketing qui montre « que les Québécois ont presque deux fois moins de contacts avec les membres de la communauté juive que le reste des Canadiens et qu'ils entretiennent davantage de préjugés à leur égard » (*La Presse*, 24 février 2008).

16 Voir, entre autres, l'étude de Marie-Thérèse Chicha et Éric Charest, « L'intégration des immigrés sur le marché du travail à Montréal. Politiques et enjeux », Montréal, Institut de recherche en politiques publiques (IRPP), 2008.

LES ACTIONS DU QUÉBEC EN MATIÈRE D'INTÉGRATION DES NOUVEAUX ARRIVANTS, DE PARTICIPATION DES MEMBRES DES COMMUNAUTÉS CULTURELLES ET DE RAPPROCHEMENT INTERCULTUREL

France Gagnon avec la collaboration de Sophie Therrien, de Roger Noël et de Lucienne Simard

RÉSUMÉ

Cet article apporte un éclairage sur les pouvoirs du Québec en matière d'immigration et les enjeux de la politique d'intégration. Face à la diversité croissante de la population québécoise, des efforts constants, des gestes et des interventions sans cesse renouvelés sont et doivent être faits et entrepris par le Québec. L'intégration et la pleine participation de toutes les citoyennes et de tous les citoyens à la société québécoise sont un processus dynamique auquel le gouvernement du Québec travaille sans relâche.

INTRODUCTION

Les défis auxquels le Québec fera face comme société dans les années à venir se refléteront dans ses actions prises en matière d'immigration et d'intégration. L'immigration contribue actuellement de manière notable à la croissance de la population en âge de travailler (20-64 ans) et devrait continuer à le faire de façon marquée dans les années à venir. Le Québec, confronté au déclin démographique et à ses conséquences sur le plan économique, culturel et politique, devra continuer à capitaliser sur l'immigration pour soutenir son développement économique. Plusieurs régions du Québec souhaitent attirer un plus grand nombre de personnes formées à l'étranger pour combler leurs besoins de main-d'œuvre.

Pourtant, les personnes issues de l'immigration font encore face à des obstacles qui les empêchent d'accéder au marché de l'emploi rapidement. Certaines Québécoises et certains Québécois des communautés culturelles font aussi face à des préjugés qui les restreignent dans leur participation à la société québécoise et vivent des situations d'exclusion. La situation dans certains quartiers de la métropole où pauvreté rime avec population issue de l'immigration fait aussi l'objet de préoccupations.

Le gouvernement du Québec est toujours à la recherche de nouvelles stratégies ou mesures pour relever les défis d'intégration, de pleine participation et

de rapprochement interculturel. Pour bien saisir l'évolution et l'importance des actions et des gestes posés par le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles, il est important de définir certains concepts qui sont au cœur d'une intégration réussie des nouveaux arrivants, de la pleine participation des Québécoises et des Québécois des communautés culturelles à la société ainsi que du développement de relations interculturelles harmonieuses.

Ainsi, la notion de communautés culturelles, que l'on retrouve dans l'appellation du Ministère, procède d'un choix fait au début des années 1980 afin de refléter le désir d'une seconde et troisième générations de personnes immigrantes de ne pas être identifiées comme immigrants *per se* ou comme minorités. Ces personnes issues de l'immigration, déjà établies au Québec depuis longtemps, aspiraient à être reconnues comme des Québécoises et des Québécois à part entière. En élargissant la clientèle du Ministère au-delà des nouveaux arrivants pour s'adresser aussi à toutes les personnes issues de l'immigration récente ou non, et, en élargissant le fait même, son champ d'action, le Ministère vise à favoriser la pleine participation de toutes les citoyennes et de tous les citoyens des communautés culturelles à la société québécoise.

Le deuxième concept dont il est important de comprendre la portée est l'approche distincte en matière d'intégration et de diversité que le Québec a développée au cours des dernières années : l'interculturalisme. L'approche interculturelle du Québec, bien qu'elle présente certaines similarités avec le multiculturalisme canadien, se distingue aussi nettement de celui-ci[1]. À l'instar du multiculturalisme, l'approche québécoise reconnaît l'apport culturel des personnes de diverses origines au développement de la société. Elle vise l'égalité et la pleine participation de toutes les Québécoises et tous les Québécois en luttant contre le racisme et la discrimination. L'interculturalisme se distingue pourtant du multiculturalisme canadien en insistant sur l'importance du rapprochement interculturel et de rapports harmonieux entre les cultures, fondés sur l'échange. L'approche québécoise se démarque également en mettant l'accent sur la nécessité d'une convergence culturelle vers une société moderne, pluraliste et dynamique, ayant comme langue commune le français.

Pour bien situer le contexte dans lequel se situent les actions prises par le Québec en matière d'intégration, nous définirons, dans un premier temps, les pouvoirs du Québec dans le domaine de l'immigration ainsi que leur impact sur la composition du mouvement migratoire au Québec. Nous ferons, dans un deuxième temps, un bref survol des services d'accueil et d'intégration actuellement offerts aux personnes immigrantes et des mesures prises pour assurer la pleine participation des personnes issues des communautés culturelles par le Québec et ses partenaires, incluant les services de francisation. Finalement, nous terminerons en faisant état de certaines initiatives récentes visant le développement de relations interculturelles harmonieuses.

LES POUVOIRS DU QUÉBEC EN MATIÈRE D'IMMIGRATION

La capacité du Québec à intervenir en matière d'accueil, d'intégration et de relations interculturelles est tributaire du cadre légal et politique qui le balise. Nous poserons d'entrée de jeu ce cadre en abordant deux documents essentiels pour définir la position du Québec en matière d'immigration et d'intégration : l'Énoncé de politique de 1990 et l'Accord Canada-Québec de 1991. Nous esquisserons ensuite un bref portrait de la composition de l'immigration au Québec qui varie selon les critères de sélection adoptés par le Québec.

L'ÉNONCÉ DE POLITIQUE DE 1990

Conscient de l'apport majeur que l'immigration peut avoir pour mener à bien les grands défis du développement démographique, économique, linguistique et culturel de la société québécoise, le gouvernement du Québec s'est doté en 1990 d'un Énoncé de politique en matière d'immigration et d'intégration intitulé *Au Québec pour bâtir ensemble*. Cet énoncé donne les paramètres du modèle d'intégration que le Québec adoptera pour les années à suivre.

L'intégration y est présentée comme un « contrat moral » qui repose sur l'adhésion volontaire des parties impliquées afin de réussir le processus d'intégration. Par ce contrat moral, d'un côté, le gouvernement s'engage à soutenir la personne immigrante dans son processus d'intégration en lui offrant des services d'aide à l'accueil, à l'installation et à l'adaptation, incluant des cours de français pour les personnes immigrantes adultes non francophones dans un contexte où la personne immigrante aura accès à la pleine citoyenneté juridique après trois ans de séjour au pays[2]. Ce projet est appuyé tant par la participation concertée des institutions communes à l'ensemble des citoyens que par les organismes de la société civile et les citoyens eux-mêmes.

De l'autre côté, le contrat moral fait appel à la responsabilité de la personne immigrante de se prendre en charge et de faire les démarches pour assurer le succès de sa propre intégration. Pour ce faire, elle est encouragée à commencer ce processus le plus rapidement possible, avant même son arrivée au Québec, en se familiarisant avec la culture et les institutions du Québec, ses valeurs, ses possibilités d'emploi et en apprenant le français. Dans cet esprit, le terme

« intégration » s'inscrit dans une relation de réciprocité et couvre à la fois les initiatives des nouveaux arrivants pour s'intégrer à la société d'accueil et les efforts de cette société pour que cette intégration soit réussie.

L'ACCORD CANADA-QUÉBEC

En 1991, au terme d'ententes successives avec le gouvernement du Canada, le Québec a signé l'*Accord Canada-Québec relatif à l'immigration et à l'admission temporaire des aubains*[3], qui a accru de façon substantielle ses pouvoirs en matière d'immigration et d'intégration. Le Québec dispose donc aujourd'hui d'une marge de manœuvre qui lui permet de déterminer les volumes de personnes immigrantes qu'il désire accueillir, ainsi que de recruter et de sélectionner des ressortissants étrangers en fonction de ses besoins et de sa capacité d'accueil[4]. Il possède aussi la compétence exclusive en matière d'intégration linguistique, économique, sociale et culturelle des nouveaux arrivants qui ont obtenu la résidence permanente.

LA COMPOSITION DE L'IMMIGRATION

Le Québec sélectionne les personnes immigrantes en fonction de grandes catégories d'immigration. Ainsi, le Québec sélectionne notamment des candidates et des candidats de la catégorie des travailleurs qualifiés au moyen d'une grille qui prend en considération les facteurs personnels susceptibles de permettre au nouvel arrivant de devenir rapidement autonome et de s'intégrer harmonieusement à la société d'accueil, par exemple, l'âge, la scolarité, la connaissance des langues et la profession.

Ces critères de sélection ont un impact sur la nature et le poids relatif de l'immigration. Au cours de la période 2004-2008[5], le nombre de personnes admises au Québec a été de 222 704. Ces admissions sont réparties entre la catégorie de l'immigration économique, c'est-à-dire les travailleurs qualifiés, les gens d'affaires et les aides familiales, dans une proportion de 61,3 %, la catégorie du regroupement familial, dans une proportion de 22,1 %, et la catégorie des réfugiés et personnes en situation semblable, dans une proportion de 9,2 %. Dans l'ensemble, il s'agit de personnes jeunes (70,0 % ont moins de 35 ans), scolarisées (72,8 % possèdent 14 années de scolarité ou plus), et qui connaissent le français (plus de 58,0 %). La proportion des immigrants se destinant au marché du travail est de 64,0 %.

La population immigrante est de plus en plus diversifiée tel qu'on peut le constater en regardant la liste des pays les plus importants à l'origine de l'immigration. Au cours de ces cinq dernières années, les dix principaux pays de naissance des immigrants sont (en ordre décroissant) : l'Algérie (8,3 %), la France (7,9 %), le Maroc (7,4 %), la Chine (6,9 %), la Colombie (5,1 %), la Roumanie (4,7 %), le Liban (3,9 %), Haïti (3,5 %), l'Inde (2,5 %) et le Mexique (2,4 %).

Afin que l'apport de l'immigration puisse contribuer significativement aux défis auxquels le Québec est confronté, le gouvernement a mis en place son propre exercice de planification triennale de l'immigration, qu'il réalise lors d'une commission parlementaire. Cet exercice est l'occasion de consulter l'ensemble de la population et de consolider le consensus social sur le volume et sur la composition du mouvement d'immigration que le Québec envisage d'accueillir, ainsi que sur ses orientations en matière d'immigration. Il tient compte des principes de regroupement familial et des valeurs de solidarité internationale, de même que des besoins et de la capacité d'accueil de la société québécoise. Le plan d'immigration du Québec doit être déposé annuellement à l'Assemblée nationale.

LES ENJEUX DE LA POLITIQUE D'INTÉGRATION

En matière d'accueil, d'intégration et de rapprochement interculturel, les défis sont grands et sont liés à la composition de l'immigration. Diverses mesures ont été proposées et mises en place depuis l'adoption de l'énoncé de politique, tout en gardant le cap sur les orientations déjà fixées par cet énoncé. Ces mesures peuvent être regroupées selon cinq grands enjeux ou domaines de préoccupations.

L'ACCUEIL DES NOUVEAUX ARRIVANTS

Les personnes immigrantes sont fortement incitées à utiliser les services d'accueil, d'accompagnement et d'aide à l'intégration offerts par le Ministère et par les organismes communautaires partenaires pour faciliter leur parcours d'intégration au Québec[6]. Le Ministère dispose d'un réseau de neuf services Immigration-Québec et de trois points de service déployés sur l'ensemble du territoire[7]. Son action auprès des nouveaux arrivants s'appuie sur un solide partenariat avec les organismes communautaires qu'il finance ainsi qu'avec les différents ministères et organismes locaux et régionaux, notamment ceux des secteurs de l'emploi, de la santé, de l'éducation et du logement.

En 2005, le Ministère a instauré une approche d'accompagnement personnalisé, qui s'étend dans tout le réseau des services Immigration-Québec et celui des organismes communautaires au service des nouveaux arrivants. L'approche d'accompagnement personnalisé permet d'offrir un soutien de durée ou d'intensité variable, adaptée aux besoins particuliers de la personne immigrante et vise ainsi à accélérer sa démarche d'intégration. Elle contribue à développer l'autonomie du nouvel arrivant en l'associant de façon active à l'identification de ses besoins et de ses objectifs

à l'aide du *Guide pour réussir mon intégration – Apprendre le Québec* qui lui est remis[8]. De plus, le Ministère a révisé son site Internet en fonction de cette nouvelle approche permettant ainsi aux personnes immigrantes sélectionnées d'amorcer leurs démarches d'intégration dès l'étranger.

Nous présenterons brièvement une synthèse des démarches les plus importantes à entreprendre pour que l'immigrant soit en mesure de réussir son projet d'intégration à la société québécoise.

- À l'étranger, le Ministère offre aux candidats sélectionnés des séances préparatoires à leur arrivée au Québec.
- À l'aéroport, les nouveaux arrivants sont accueillis par un agent du Ministère qui les informe sur les services du Ministère, évalue leurs besoins immédiats, fixe un rendez-vous au service Immigration-Québec de leur territoire, les incite à utiliser le guide *Apprendre le Québec* et les informe des services d'hébergement ou de transport disponibles pour leur destination d'établissement[9].
- Dans les services Immigration-Québec, les nouveaux arrivants sont encouragés à utiliser les services du Ministère de même que ceux des organismes communautaires pour faciliter leur installation et leur intégration à la vie québécoise[10] :
  - la séance sur les premières démarches d'installation ou l'entrevue d'accueil, qui permet d'aider le nouvel arrivant à définir ses besoins liés à l'installation, de l'informer sur les premières démarches à réaliser et de l'orienter vers les autres services du Ministère ainsi que vers les partenaires publics et communautaires ;
  - la séance *Vivre ensemble au Québec* qui permet d'informer le nouvel arrivant sur les valeurs communes de la société québécoise et de l'accompagner dans une démarche de compréhension et d'intégration de ces valeurs ;
  - la session de formation *S'adapter au monde du travail québécois* qui vise à préparer les nouveaux arrivants aux réalités du marché du travail québécois ;
  - la séance sur la vie et l'emploi en région qui présente les perspectives économiques des différentes régions du Québec ;
  - l'entrevue avec un agent d'accompagnement, qui permet d'aider le nouvel arrivant à identifier ses besoins d'intégration et d'adaptation au marché du travail et de le diriger vers les partenaires publics et communautaires pouvant y répondre ;
  - des cours de français langue seconde offerts dans différents milieux ;
  - l'information sur les professions et métiers réglementés et l'accompagnement des personnes immigrantes dans leurs démarches auprès d'un organisme de réglementation ;
  - l'évaluation comparative des études effectuées hors du Québec.
- Les réfugiés pris en charge par l'État sont accueillis à l'aéroport par des représentants d'un organisme communautaire et du Ministère. Ils sont conduits jusqu'à leur ville de destination où ils sont hébergés à l'hôtel pour quelques jours. Des représentants du Ministère ainsi que des représentants d'organismes mandatés les aident à trouver un logement, à s'installer et à s'intégrer à la société québécoise. Le Ministère finance l'achat des biens et services essentiels qui leur sont destinés dans le cadre du Programme d'accueil et d'installation des réfugiés (PAIR).

L'APPRENTISSAGE DU FRANÇAIS PAR LES PERSONNES IMMIGRANTES NON FRANCOPHONES

Il faut se rappeler que le Québec est le seul état majoritairement francophone en Amérique du Nord. Cette particularité fait de la pérennité de la langue française un des enjeux majeurs de la société québécoise. La langue française est la langue officielle du Québec et est enchâssée dans la *Charte de la langue française*, adoptée en 1977.

D'une part, des efforts constants et concertés sont investis pour que l'immigration contribue à la sauvegarde de la langue française. D'autre part, la connaissance de la langue constitue un facteur essentiel d'intégration et de participation des personnes immigrantes à la société d'accueil, car elle contribue à une insertion en emploi plus rapide et plus efficace, favorise une plus grande participation à la vie sociale et culturelle et suscite un sentiment d'appartenance à la société québécoise.

Le gouvernement du Québec offre gratuitement aux personnes immigrantes adultes des cours de français à temps complet ainsi que des cours à temps partiel réguliers et spécialisés, grâce à un partenariat bien ancré avec des établissements d'enseignement collégiaux et universitaires, des centres d'éducation des adultes, des commissions scolaires, des organismes communautaires et des employeurs dans la plupart des régions du Québec[11]. Les nouveaux arrivants sont orientés vers les lieux de formation correspondant à leur niveau de scolarité. Cette formation intègre aussi l'acquisition de connaissances sur la société québécoise, sa culture et ses valeurs communes.

Des cours spécialisés sont aussi offerts à des personnes immigrantes qui présentent des besoins spécifiques, tels les aides familiales, les personnes isolées, surtout les femmes, les parents d'enfants allophones. Des cours de français oral et écrit de niveaux plus avancés et des cours spécialisés sont aussi disponibles pour les personnes immigrantes inscrites à certains programmes ou à une formation d'appoint visant l'accès à un ordre

professionnel. Le Ministère offre aussi une banque d'exercices de français en ligne, disponible sur son site Internet. Au cours de l'année 2008, le Ministère a aussi mis en ligne un cours de français de niveau intermédiaire offert gratuitement aux candidates et aux candidats déjà sélectionnés qui leur permettra de parfaire leur connaissance du français avant leur arrivée au Québec. Ce cours de français en ligne est aussi disponible au Québec depuis juin 2009.

Enfin, pour accélérer l'apprentissage du français et pour aider les personnes candidates à l'immigration à parfaire leur connaissance du français et ainsi accroître leur chance d'être sélectionnées, le Ministère a conclu des ententes avec plusieurs partenaires en francisation à l'étranger[12].

L'INTÉGRATION ÉCONOMIQUE DES PERSONNES IMMIGRANTES OU ISSUES DES COMMUNAUTÉS CULTURELLES

Depuis quelques années, le gouvernement du Québec intensifie ses efforts pour faciliter et accélérer le parcours d'insertion en emploi des personnes immigrantes et des membres des communautés culturelles, pour assurer la reconnaissance des compétences acquises à l'étranger et pour stimuler les employeurs à accueillir et à maintenir en emploi une main-d'œuvre diversifiée.

La reconnaissance des acquis des personnes immigrantes est une préoccupation majeure au regard de leur intégration. Au cours des dernières années, le Ministère a signé une trentaine d'ententes avec des ordres professionnels en vue de mettre en œuvre des projets visant à[13] :

- améliorer la qualité de l'information sur l'accès aux professions et métiers réglementés destinée aux personnes immigrantes ;
- améliorer le processus de reconnaissance des compétences, par la conception d'outils de préparation aux examens, d'évaluation des compétences ;
- améliorer l'accès à la formation d'appoint, par la conception de formations de courte durée destinées aux personnes formées à l'étranger et de formations en français liées à l'exercice de la profession.

De plus, le Ministère offre un Service d'information sur les professions et métiers réglementés afin de soutenir les personnes immigrantes dans leurs démarches d'admission auprès des organismes de réglementation des professions et des métiers. Ce service leur fournit l'information nécessaire tout au long de leur processus d'accès aux professions et métiers réglementés et aide les nouveaux arrivants à préparer leur demande d'admission[14]. Le Ministère délivre également un document appelé *Évaluation comparative des études effectuées hors du Québec*[15]. Ce document permet d'établir une comparaison entre les diplômes obtenus à l'extérieur du Québec et le système d'éducation québécois. Plusieurs employeurs, établissements d'enseignement, ordres professionnels et autres organismes de réglementation se servent de ce document lorsqu'ils considèrent respectivement l'embauche d'un candidat ou son admission à un programme d'études ou à leur ordre ou organisme.

Afin d'aider les nouveaux arrivants à s'intégrer au marché du travail rapidement et de façon durable, le Ministère offre, depuis mai 2009, une nouvelle formation intitulée *S'adapter au monde du travail québécois* à l'intention des nouveaux arrivants, en collaboration avec 6 organismes à but non lucratif de la région de Montréal[16].

Le Ministère a également accru sa collaboration avec les ressources gouvernementales d'insertion en emploi pour développer des programmes et des services destinés à encourager et à soutenir les entreprises et les institutions dans leurs efforts pour accueillir et maintenir en emploi une main-d'œuvre diversifiée. En 2008-2009, plusieurs initiatives ont découlé des efforts de concertation interministérielle, par exemple :

- Le Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi (PRIIME) a été mis en oeuvre grâce à un partenariat entre trois organismes ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (MICC)[17]. Ce programme vise à fournir un incitatif financier aux employeurs afin qu'ils embauchent les personnes immigrantes et les minorités visibles dans un emploi en lien avec leur domaine de compétence, même si la personne embauchée n'a pas d'expérience canadienne.
- Des modalités de maillage professionnel ont été convenues avec le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS). Le maillage professionnel permet aux entreprises québécoises d'accueillir une nouvelle personne immigrante qualifiée pour de courts stages d'observation non rémunérés s'échelonnant sur une période de 2 à 5 jours[18].
- Une concertation MICC-MESS-MDEIE[19] a été établie en vue d'une offre de service concertée aux employeurs en gestion de la diversité ethnoculturelle afin de favoriser l'embauche, le maintien en emploi et la promotion dans la carrière des personnes immigrantes et des minorités visibles.
- À l'initiative du MICC, en collaboration avec le MESS et la Conférence régionale des élus de Montréal, *Défi Montréal* a été mis en place afin de mobiliser les acteurs socio-économiques de l'île de Montréal en vue de trouver des réponses aux problèmes d'insertion économique des personnes immigrantes. De plus, *Défi Montréal* vise à favoriser l'émergence de projets structurants et novateurs visant à favoriser l'insertion professionnelle des Montréalaises et des Montréalais issus de l'immigration, en particulier les femmes immigrantes, les personnes d'origine maghrébine et les

minorités visibles. Une première vague de neufs projets a été lancée en avril 2009 et une seconde sera lancée en avril 2010. Ces projets sont portés par les milieux communautaire et éducatif en partenariat avec les milieux économique et privé.

- Le MICC a mis en œuvre en novembre 2008 conjointement avec Emploi-Québec une mesure d'accompagnement dans la région de Montréal; cette mesure permet d'assurer un suivi personnalisé et systématique du parcours d'intégration en emploi des personnes immigrantes qui ont besoin d'un soutien accru[20].
- Le MICC a tout récemment collaboré avec Emploi-Québec et les ordres professionnels afin de lancer le Projet IPOP pour l'intégration en emploi de personnes formées à l'étranger référées par un ordre professionnel. Ce projet vise à faciliter l'obtention d'un premier emploi dans leur profession et de soutenir financièrement l'employeur qui embauche et intègre en emploi une personne formée à l'étranger.

L'IMMIGRATION EN RÉGION

Les actions entreprises en régionalisation témoignent de la volonté gouvernementale de mieux répartir l'immigration sur l'ensemble du territoire québécois. En effet, le Québec n'échappe pas à la tendance observée à plusieurs endroits dans le monde, c'est-à-dire la concentration de l'immigration dans les grandes villes. Plus précisément, on observe que près de 82 % des nouveaux arrivants s'établissent dans la région métropolitaine de Montréal. Cette situation prive les régions du Québec de l'apport social, économique et culturel de l'immigration, alors que la plupart d'entre elles connaissent des pénuries de main-d'œuvre et sont affectées par le vieillissement de la population.

Pour relever le défi d'attirer et de retenir les personnes immigrantes dans les régions, le Ministère s'appuie résolument sur un partenariat avec les forces vives du milieu. Dans cette optique, l'intervention gouvernementale vise à susciter et à soutenir l'engagement des intervenants régionaux et locaux à considérer la contribution de l'immigration dans leur stratégie de développement[21]. À cet effet, le Ministère signe des ententes avec des municipalités ou, à l'échelle régionale, avec des conférences régionales des élus. Ces ententes permettent le financement, avec divers partenaires, de projets visant l'attraction, l'intégration, la francisation des personnes immigrantes, de même que le soutien à des activités de rapprochement interculturel[22].

Le Ministère travaille activement à la conclusion d'autres ententes. Le financement de ces ententes par le Ministère provient du Programme régional d'intégration (PRI). Ce programme comporte en outre un volet destiné aux organismes communautaires à but non lucratif qui mettent en œuvre des projets visant l'établissement de personnes immigrantes en région.

Divers moyens sont ainsi mis en œuvre pour favoriser l'accueil et l'intégration en région. Les services Immigration-Québec et leurs partenaires offrent des séances d'information sur la vie et l'emploi en région à la Bibliothèque et Archives nationales du Québec à Montréal. Les nouveaux arrivants peuvent y rencontrer des personnes-ressources et découvrir des emplois disponibles, les perspectives d'affaires, les possibilités de logement et les services disponibles dans ces régions : cours de français, services dans le domaine de la santé et de l'éducation, etc. Des organismes partenaires du MICC, oeuvrant à Montréal, sont également spécialisés dans le soutien aux personnes immigrantes désireuses de s'établir à l'extérieur de Montréal. Parmi les services offerts, ils organisent des séjours exploratoires en région, réalisent les arrimages entre les compétences des nouveaux arrivants et les offres d'emploi provenant des régions et peuvent accorder du soutien technique et financier.

Deux nouveaux projets vont contribuer à l'intégration des personnes immigrantes en région, notamment l'introduction, depuis 2008-2009, d'un nouveau paramètre de financement dans le cadre du Programme d'accompagnement des nouveaux arrivants (PANA) pour les organismes d'accueil qui sont situés à l'extérieur des grands centres. Ce paramètre permet à ces organismes de recevoir un financement supplémentaire. Il y a également à ce titre l'élaboration en cours du projet « passerelle pour l'emploi région » qui prévoit, notamment par un partenariat étroit avec Emploi-Québec, un arrimage plus systématique et structuré des emplois disponibles en région avec les candidates et les candidats potentiels à Montréal.

LE RAPPROCHEMENT INTERCULTUREL

Dans un contexte où l'immigration au Québec est issue davantage de pays d'Afrique du Nord, d'Asie et d'Amérique du Sud, entraînant ainsi la présence de cultures et de religions de plus en plus diverses, l'importance d'agir en matière de relations interculturelles se fait sentir. Le gouvernement du Québec pose et continue de poser des gestes afin d'augmenter les efforts pour inviter chacun à s'ouvrir à la diversité et à maintenir ainsi un climat d'ouverture parmi la population en général à l'égard des personnes immigrantes et de l'immigration. Certaines de ses interventions visent ainsi à prévenir le racisme et la discrimination, à favoriser des rapports interculturels harmonieux ainsi qu'à faire face aux tensions intercommunautaires. En fait, le gouvernement cherche par ses actions à faire du Québec une société qui offre une réelle égalité des chances à toutes ses citoyennes et citoyens.

- Dans le cadre de la politique gouvernementale *La diversité : une valeur ajoutée* et le plan d'action qui l'accompagne, divers moyens et actions sont prévus pour faire connaître davantage la diversité culturelle et l'apport des communautés culturelles au développement du Québec et contribuer à contrer les préjugés et la discrimination.
- La sensibilisation à la richesse de la diversité, à l'apport de l'immigration et à la lutte contre le racisme et la discrimination se font également au moyen de grands événements publics et annuels, organisés ou soutenus par le Ministère, comme la *Semaine québécoise des rencontres interculturelles*, le *Mois de l'histoire des Noirs* et la *Semaine d'actions contre le racisme*. En novembre 2006, le mois de février a été consacré officiellement le *Mois de l'histoire des Noirs* par une loi adoptée à l'unanimité à l'Assemblée nationale.
- Articulée autour du message *L'avenir du Québec ne peut s'écrire sans l'immigration*, la campagne de promotion de l'apport de l'immigration à la société québécoise s'est déroulée à l'automne 2008 à travers les médias télévisuels et imprimés. Cette campagne fait partie d'une approche plus large qui vise, outre la sensibilisation de la population à l'apport de l'immigration, celle aux effets du racisme et de la discrimination et la promotion des valeurs communes. Le MICC dispose désormais d'une signature permanente, soit *L'immigration, c'est Bienvenue!*, qui sera associée à ses productions et ses projets.
- Le MICC a procédé à une refonte des programmes de subvention en matière de relations interculturelles par la création du *Programme Action diversité* (PAD)[23]. L'instauration d'un processus de sélection plus formel des projets, à entrée fixe, à la suite d'appels de projets ainsi que la flexibilité du programme en fonction des problématiques spécifiques à des régions et à des localités permettront de répondre davantage aux besoins exprimés.
- Les initiatives prises dans le cadre des quatre volets du programme ***Valorisation Jeunesse*** contribueront à lever les obstacles auxquels se heurtent certains des jeunes des communautés culturelles et à leur permettre de se réaliser pleinement quel que soit le milieu dans lequel ils évoluent.
  - Le volet 1 *Place à la relève* vise à faciliter l'accès au marché du travail par des emplois d'été formateurs.
  - Le volet 2 *Renforcement de l'action communautaire des policiers* permet de réaliser des actions favorisant l'échange, la concertation et le rapprochement des citoyens et des services policiers dans huit arrondissements de Montréal dont certains secteurs ont un indice de pauvreté et d'exclusion sociale plus élevé.
  - Le volet 3 – *Confiance sans limites* vise à favoriser l'égalité des chances en contribuant à renforcer l'estime de soi chez les adolescentes des communautés culturelles.
  - Le volet 4 *Modèles sans frontières* permettra à des jeunes garçons et filles issus des communautés culturelles de rencontrer des personnes modèles inspirantes, de différentes origines, choisies pour leur implication personnelle, professionnelle ou communautaire ou pour leur rayonnement au sein de la société.

CONCLUSION

L'immigration vient répondre à des besoins pressants de nature économique. Elle représente également la clé pour s'assurer que la langue française demeurera la langue de communication des générations à venir. De plus, le mouvement migratoire joue un rôle important dans le développement et le maintien des liens avec d'autres pays ainsi que dans l'importation des connaissances et des savoir-faire au Québec. Il permet au Québec, année après année, de s'ouvrir sur le monde et à la diversité.

Dans ce contexte, l'approche du Québec en matière d'intégration des nouveaux arrivants, de participation des membres des communautés culturelles et de rapprochement interculturel acquiert une importance particulière. Elle doit faire en sorte que les nouveaux arrivants et les personnes des communautés culturelles sentent qu'ils font partie de façon pleine et entière de la société québécoise. Face à la diversité croissante de la population québécoise, des efforts constants, des gestes et des interventions sans cesse renouvelés sont et doivent être faits et entrepris par le Québec. L'intégration et la pleine participation de toutes les citoyennes et de tous les citoyens à la société québécoise sont un processus dynamique auquel le gouvernement du Québec travaille sans relâche.

BIBLIOGRAPHIE

Gouvernement du Québec. 2007. *Charte de la langue française*. L.R.Q., chapitre C-11.

Gouvernement du Québec. 1991. *Accord Canada-Québec relatif à l'immigration et à l'admission temporaire des aubains*. Québec, 7 p.

Ministère des Communautés culturelles et de l'Immigration. (mars 2009). *Tableaux sur l'immigration permanente au Québec 2004-2008*. Direction de la recherche et de l'analyse prospective, 46 p.

Ministère des Communautés culturelles et de l'Immigration. 2008 (2e édition). *Apprendre le Québec. Guide pour réussir mon intégration*. Gouvernement du Québec, 166 p.

Ministère des Communautés culturelles et de l'Immigration. 2008. *La diversité : une valeur ajoutée. Politique gouvernementale pour favoriser la participation de tous à l'essor du Québec*. 51 p.

Ministère des Communautés culturelles et de l'Immigration. 1990. *Au Québec pour bâtir ensemble. Énoncé de politique en matière d'immigration et d'intégration*, Montréal, 87 p.

Thériault, Lise. (automne 2005). « Introduction. Le rapprochement interculturel : une vision d'ensemble ». *Canadian Issues/ Thèmes canadiens*. pp. 4-6

RÉFÉRENCES

1 Le gouvernement fédéral reconnaît la diversité au fondement de la société canadienne. Sa politique de multiculturalisme cherche à préserver et à mettre en valeur le patrimoine multiculturel canadien et à favoriser l'égalité de tous les Canadiens et Canadiennes. Selon cette approche, les groupes ethniques sont encouragés à conserver leurs valeurs, leurs façons de faire et leur mode de vie et de vivre côte à côte; chaque culture jouissant d'un statut égal.

2 La nationalité est de compétence fédérale. Toutes les personnes immigrantes admises au Canada peuvent acquérir la citoyenneté canadienne par naturalisation après trois ans de séjour au pays à titre de résident permanent. Le résident permanent est une personne à qui les autorités fédérales ont octroyé le droit de s'établir de façon permanente sur le territoire canadien.

3 Les premières ententes avec le gouvernement fédéral canadien ont été signées au cours des années 1970, permettant au Québec d'accroître progressivement son intervention en immigration. L'Accord Canada Québec conclu en 1991 a une plus grande portée et est de nature permanente.

4 Pour effectuer la sélection des candidats, le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles possède un réseau de six bureaux à l'étranger : Paris, Vienne, Mexico, São Paulo, Hong Kong et Damas et compte sur une équipe de conseillers en immigration pour assumer, à l'étranger, la sélection des candidats à l'immigration au Québec.

5 Données tirées des *Tableaux sur l'immigration permanente au Québec 2004-2008* produits par le MICC.

6 Ces services, non obligatoires, sont offerts aux nouveaux arrivants pour une durée de cinq ans. Au-delà de cette période, les personnes doivent recourir aux services offerts à l'ensemble de la population.

7 Quatre services Immigration-Québec sont situés sur l'Île de Montréal, les cinq autres sont localisés à Québec, Sherbrooke, Laval, Longueuil et Gatineau. Les points de service sont situés à Trois-Rivières, Saguenay et Rouyn-Noranda.

8 Il est diffusé en version électronique en français, en anglais et en espagnol par Internet et sous forme de brochure en français. Une deuxième édition en mars 2009 permet de renforcer le message sur les valeurs communes de la société québécoise de même que celui sur la régionalisation de l'immigration.

9 Un certain nombre de nouveaux arrivants ne font pas appel aux services du Ministère pour des raisons diverses : ils s'estiment suffisamment informés, ils travaillent ou ont été sélectionnés sur place après avoir séjourné au Québec, notamment à titre de travailleurs temporaires ou d'étudiants étrangers, ils ont suivi un cours de francisation où est abordé le mode de fonctionnement de la société québécoise, ils ont obtenu ces mêmes services par les partenaires communautaires financés en vertu du Programme d'accompagnement des nouveaux arrivants (PANA).

10 En 2008-2009, 15 033 nouveaux arrivants se sont présentés à une séance sur les premières démarches d'installation ou à une entrevue d'accueil et 7 017 nouveaux arrivants ont bénéficié d'un service d'accompagnement personnalisé offert par le Ministère.

11 La francisation à temps complet peut totaliser jusqu'à près de mille heures de cours et la formation à temps partiel, jusqu'à près de huit cents heures. La durée de la formation varie selon les besoins. Par exemple, une personne immigrante scolarisée qui n'a aucune connaissance du français bénéficiera de trois cours de onze semaines à raison de trente heures par semaine. Il existe aussi un programme adapté pour les personnes immigrantes qui ont peu ou pas fréquenté l'école dans leur pays d'origine. Les cours de français à temps partiel sont offerts à une intensité variant de quatre à douze heures par semaine selon le niveau de compétence et le lieu de formation. Ces cours sont offerts dans différents lieux de formation, le jour, le soir et les fins de semaine.

[7] Les efforts sont concluants : au 31 janvier 2010, 86 ententes avaient été signées avec les Alliances françaises, les Instituts français et les Centres culturels français dans plusieurs pays où le Québec souhaite intensifier ses efforts de sélection, notamment en Europe de l'Est, en Amérique centrale et en Amérique du Sud. D'autres ententes permettent à des candidates et candidats de passer des tests de français adaptés aux besoins du Québec afin d'appuyer leur demande d'immigration.

[8] Le Conseil interprofessionnel du Québec, les ordres professionnels, l'Office des professions du Québec, Emploi-Québec et le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport.

[9] En 2008-2009, le Ministère a accompagné 1 982 personnes immigrantes dans leurs démarches d'accès aux professions et aux métiers réglementés.

[10] En 2008-2009, le Ministère a délivré 17 694 *Évaluations comparatives des études effectuées hors du Québec*.

[11] D'une durée de 21 heures, la nouvelle formation a adopté une approche pédagogique participative et vise à informer, à sensibiliser et à mobiliser le nouvel arrivant. Offerte le jour et le soir, *S'adapter au monde du travail québécois* devrait rejoindre 5 100 personnes dans la région de Montréal en 2009-2010 . Le déploiement dans les autres régions du Québec est prévu pour 2010-2011.

[12] En 2008-2009, 1 008 participants ont été embauchés dans le cadre du Programme, selon les données d'Emploi-Québec. De ce nombre, 39 % sont des femmes. Une proportion de 80 % des participants étaient toujours en emploi trois mois après la fin du soutien financier aux entreprises.

[13] En 2008-2009, 185 maillages ont été réalisés. En tout, 99 entreprises, tant des petites et moyennes entreprises (PME) que des multinationales, toutes sphères d'activité confondues, se sont engagées à accueillir des participants.

[14] Ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation.

[15] Du 1er novembre 2008 au 31 mars 2009, elle a permis d'accompagner 727 personnes. De ce nombre : 34 % étaient des femmes; 50 % des participants étaient des personnes nouvellement arrivées provenant du Maghreb; 164 personnes ont intégré un emploi au terme de cette mesure. Cette mesure a été implantée à Longueuil, le 1er avril 2009, et à Laval, le 1er juillet 2009.

[16] On dénote une progression du nombre de nouveaux arrivants établis à l'extérieur de la région métropolitaine de Montréal. En 2009, 32 105 immigrants récents (admis depuis 5 ans et moins) ont choisi de s'établir en région. Une hausse de 5,7 % par rapport à l'année précédente.

[17] À ce jour, onze plans d'action régionaux ont été lancés, des ententes sont en vigueur avec sept conférences régionales des élus, 6 avec les villes et les municipalités et 16 avec les organismes communautaires pour attirer, accueillir et intégrer les nouveaux arrivants dans les régions afin de valoriser, auprès des populations des régions, l'apport économique, social et culturel de l'immigration.

[18] Ce nouveau programme remplace à la fois le Programme d'appui aux relations interculturelles (PARI) et le Programme de soutien à la pleine participation et à l'ouverture à la diversité (PSPPOD).

LA RÉTENTION DES IMMIGRANTS DANS LES RÉGIONS DU QUÉBEC OU COMMENT INSTALLER SON « CHEZ SOI » ?

Michèle Vatz Laaroussi, professeure en travail social à l'Université de Sherbrooke, s'intéresse aux dynamiques familiales dans l'immigration et aux dynamiques locales face à la diversité culturelle en dehors des grands centres cosmopolites. Elle est responsable du Réseau international de recherche sur l'immigration en dehors des grands centres, membre du Centre d'Etudes Ethniques des Universités de Montréal (CEETUM) et co-coordonnatrice du domaine Collectivités d'accueil pour le centre Métropolis du Québec.

Lucille Guilbert, ethnologue, professeure au Département d'histoire, Université Laval. Ses recherches portent sur le retour aux études des personnes immigrantes et réfugiées et sur les apprentissages, les savoirs et les compétences acquis dans la mobilité. Responsable de l'Équipe de recherche en partenariat sur la diversité culturelle et l'immigration dans la région de Québec, chercheure au Centre Métropolis du Québec et au Réseau pancanadien sur l'immigration en dehors des grands centres.

Gabriela Bezzi, détentrice d'une maîtrise en service social de l'Université de Sherbrooke et d'une licence en relations publiques de l'Université de Palermo (Argentine).

RÉSUMÉ

Les orientations de régionalisation au Québec se maintiennent depuis 1993 et les nombreuses analyses qui ont été menées permettent de mieux saisir comment les régions peuvent attirer des immigrants et aussi quels sont les facteurs d'adéquation entre les besoins du milieu et les projets de la population qui arrive. Cependant il est encore difficile de traduire ces connaissances en actions et plusieurs d'entre elles méritent d'être affinées selon les différents milieux visés par la régionalisation de l'immigration. Plus spécifiquement, c'est sur le plan de la rétention de ces immigrants dans les villes moyennes et dans les régions du Québec que les données manquent. Non seulement il est très difficile de mesurer adéquatement qui part, quand et pourquoi mais plus encore on ne saisit pas toujours les raisons pour lesquelles certaines familles prendront la décision de rester. C'est pourtant un point tournant pour les politiques à venir puisqu'on veut accentuer cette rétention et donc mieux l'accompagner.

C'est pour mieux comprendre à la fois la mobilité des familles mais aussi les conditions de leur installation dans des localités régionales que nous avons mené entre 2006 et 2009 deux recherches, l'une auprès de femmes installées en région (Condition Féminine Canada : Vatz Laaroussi, Guilbert, Velez et Bezzi, 2007), l'autre longitudinale auprès de familles en région (CRSH : Vatz Laaroussi, Guilbert et Bezzi, 2006-2009). Dans une perspective qualitative et longitudinale, un total de 113 familles (le couple ou la femme) dont 90 avec au moins un enfant, ont été rencontrées pour au moins une entrevue semi-dirigée de juin 2006 et à la fin de 2008. La moitié du groupe a été rencontrée pour une deuxième entrevue dans l'année qui a suivi la première, soit parce qu'elles avaient quitté leur premier lieu d'installation, soit parce qu'elles étaient en questionnement sur leur décision. Trente pour cent (30 %) ont été revues pour une troisième entrevue dans les mois qui ont suivi. Parmi elles, 68 % étaient arrivées au Québec avec le statut de réfugié et 15 % avaient vécu une première installation à Québec, 33 % à Sherbrooke et 35 % soit dans une petite ville comme Trois-Rivières ou dans un village comme Trois-Pistoles. La majorité d'entre elles étaient originaires de Colombie, de République Démocratique du Congo, de Bosnie et de

TABLEAU 1. Enquête longitudinale auprès des familles en région

ORIGINE DES FAMILLES IMMIGRANTES	FRÉQUENCE
Amérique latine (Argentine, Honduras, Colombie, Uruguay, Mexique, Brésil, Pérou, Haïti)	53
Maghreb (Maroc, Algérie)	6
Afrique subsaharienne (Angola, Congo, Togo, Rwanda, Guinée Cameroun, Burundi, Ghana, Sénégal, Burkina Faso, Côte d'Ivoire, île Comores)	29
Europe centrale et de l'Est (Roumanie, Ukraine, Bosnie, Croate)	17
Asie (Cambodge, Liban)	2
Couples mixtes Ghana-Russie, Biélorusse-Pakistan, Brésil-Hongrie, Canada-Sénégal, Ukraine-Canada	6
TOTAL	113

Roumanie. Cette distribution est typiquement représentative des immigrants s'installant dans les régions visées par la recherche.

Afin de saisir les points clés de la mobilité secondaire, nous avons tracé des trajectoires incluant la temporalité des migrations de ces familles (avant et après l'arrivée au Québec), les villes, provinces et pays traversés, les éléments familiaux et sociaux émaillant leur parcours. Nous avons ainsi pu observer les grandes tendances de la mobilité mais aussi les contextes ou les dynamiques propices à la rétention.

UNE MOBILITÉ IMPORTANTE ET DES TRAJECTOIRES RÉGIONALES

Près de 70% des familles installées en région ont quitté leur premier lieu d'installation, et ce, dans une période allant d'un à trois ans après leur arrivée. Durant les deux ans et demi qui séparent le début et la fin de nos entrevues, 45% ont vécu un déplacement, 19%, deux ou trois déplacements et près de 6% plus de trois déplacements. Ce sont les familles arrivées comme réfugiées qui sont les plus mobiles mais aussi celles qui ont été dirigées vers les plus petites villes comme Trois-Pistoles où sont arrivées une trentaine de familles réfugiées colombiennes en 2004-2005 et où il ne restait plus une seule de ces familles lors de notre recherche de 2006. Par ailleurs ce sont aussi les familles originaires des pays du Sud (Amérique Latine, Afrique) qui se déplacent plus que celles provenant des pays dits du Nord (Europe, Europe de l'Est). Ainsi c'est plus de la moitié des familles du Nord qui n'ont vécu aucun déplacement alors que près des trois quarts de la population originaire des pays du Sud a vécu un déplacement ou plus après son arrivée. Il semble aussi que les familles arrivées depuis 2003 se déplacent plus et plus vite pour des raisons liées à la conjoncture économique sans doute, mais aussi en lien avec les événements du 11 septembre 2001 et avec la crise des accommodements raisonnables au Québec en 2007.

Il est notable que les populations qui entrent ainsi en mobilité en passant par une première installation dans une région du Québec, suivent différentes trajectoires et que contrairement, à une idée reçue, toutes ne quittent pas leur région d'installation pour gagner Montréal. Nous avons ainsi pu constater des trajectoires de mobilité à l'échelle régionale, les familles quittant une petite ville pour se rendre dans la ville moyenne la plus proche ou pour gagner une région voisine, revenant parfois même dans la ville de première destination selon la conjoncture. On peut ainsi percevoir une forme d'apprivoisement de la région qui permet à ces familles de s'y orienter dans leur trajectoire à venir, d'aller vers les services, les universités, les bassins d'emploi qui leur conviennent le mieux. C'est souvent seulement après plusieurs tentatives dans le milieu régional que certaines gagneront la métropole québécoise ou franchiront le pas et se rendront vers les provinces anglophones.

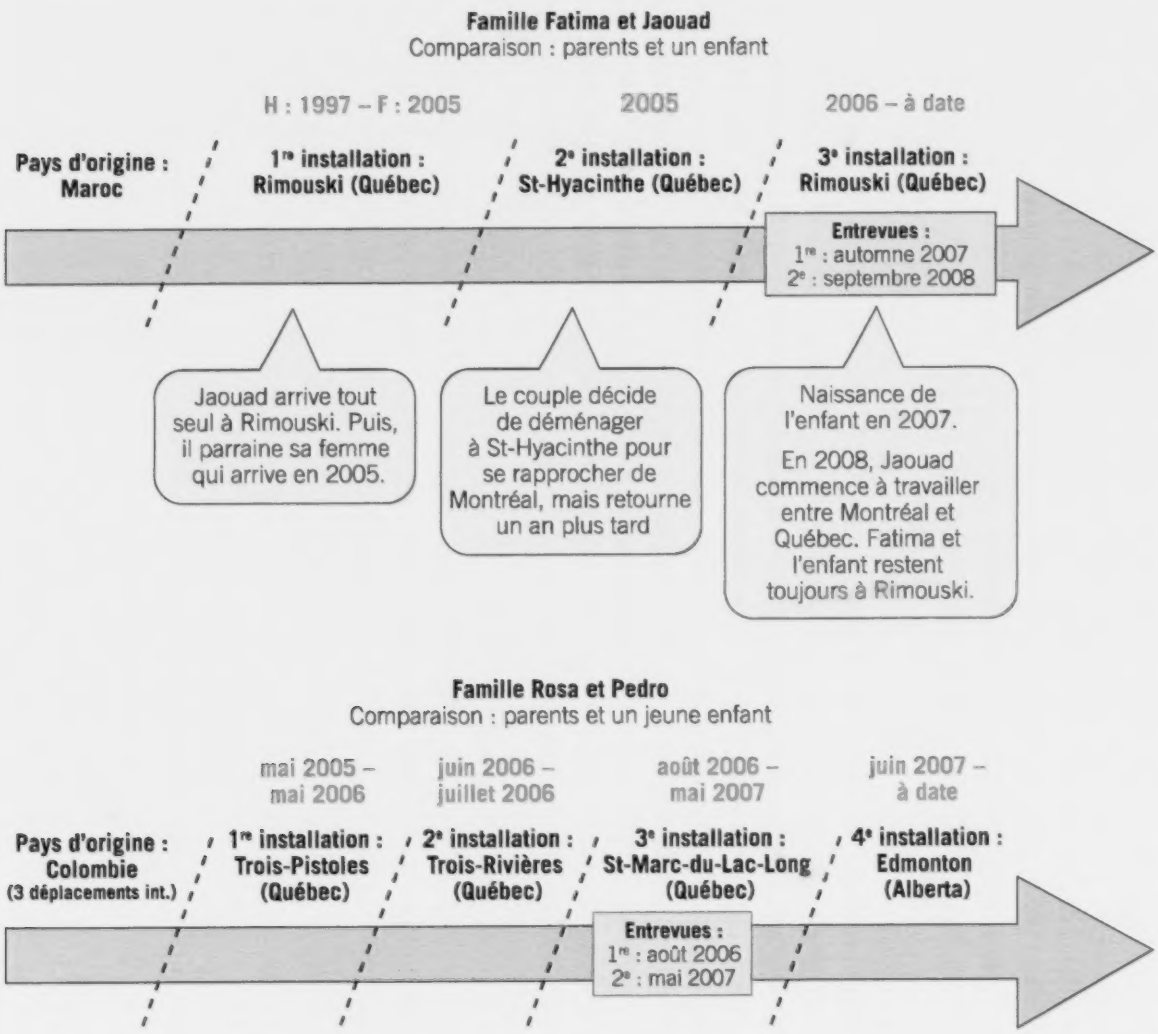
Les deux trajectoires ci-dessous sont typiques de ces mobilités régionales en série.

Notre étude a démontré que si ces mobilités suivent de près les réseaux ethniques, familiaux et expérienciels des familles immigrantes et réfugiées, il y a aussi des facteurs locaux (Vatz Laaroussi, 2008) qui les favorisent. La recherche d'un emploi et parfois d'un emploi correspondant au domaine de qualification d'au moins un des membres du couple, reste le facteur majeur. Le besoin d'institutions scolaires adéquates aux niveaux des divers membres de la famille (parents-enfants) est un autre facteur incontournable. Les services de santé, les services d'accueil et d'accompagnement ainsi que les politiques et programmes locaux visant l'insertion, ne sont vus que dans un deuxième temps, comme des conditions favorables à l'installation mais pas comme des facteurs déterminants. Par ailleurs, la circulation des informations concernant les éventuelles destinations reste un élément important de la mobilité, et celle-ci s'effectue essentiellement par le réseau informel et par le réseau virtuel dans le cas des familles rencontrées.

MAIS QU'EN EST-IL DES FACTEURS DE RÉTENTION DANS LES VILLES MOYENNES ?

Dans les deux villes moyennes de notre recherche, Sherbrooke et Québec, les facteurs de rétention s'organisent autour du bassin d'emploi plus large et avec plus de potentiel que dans les petites localités. En

GRAPHIQUE 1. Les trajectoires de deux familles



particulier la diversité des possibilités d'emplois et le fait qu'elles puissent correspondre aux domaines et niveaux des différents adultes de la famille est un élément important. Les familles prendront alors plus de temps pour leurs recherches d'emploi avant de décider peut être de partir si elles s'avèrent infructueuses. La présence de cégep, d'écoles professionnelles et d'université est un autre élément catalyseur dans la rétention ou qui à tout le moins allonge la durée de résidence dans la ville. En particulier plusieurs des adultes rencontrés vont tenter un retour aux études à défaut d'emploi. Ils le feront soit pour obtenir un diplôme québécois dans leur domaine de formation soit pour tenter une réorientation professionnelle dans un secteur régional en demande. Plusieurs suivront ainsi des formations intensives menant à des attestations d'études collégiales qui ont l'avantage d'être en lien avec l'employabilité régionale ou provinciale.

Le fait de rester plus longtemps, pour la recherche d'emploi et dans le cadre des retours aux études, a des impacts sur la connaissance de la localité et sur l'investissement que les membres de la famille y font. Ils y développent des réseaux socio-affectifs et utilitaires, ont une bonne connaissance des ressources et commencent à s'y sentir «chez eux», même si économiquement leur place y est encore précaire.

Sur le plan des stratégies familiales d'installation et d'investissement des réseaux locaux, nous avons constaté un écart entre les familles originaires d'Amérique latine et celles qui arrivent de l'Afrique des Grands Lacs. Les immigrants indépendants argentins et brésiliens sont de manière générale beaucoup plus informés avant et à leur arrivée que les familles réfugiées colombiennes ou africaines dont plusieurs ne savent pas la langue officielle qui est parlée dans leur nouvelle destination ni le type de structures présentes. Cette information précise et d'envergure des familles argentines et brésiliennes est impressionnante et Sherbrooke ou Québec rentrent alors dans leur projet d'avenir individuel ou familial soit comme un tremplin vers d'autres horizons (ville plus grande éventuellement dans une province anglophone ensuite), soit comme une opportunité pour laquelle on déploiera toutes les stratégies d'insertion possibles. Les réseaux virtuels développés sur le Web par des migrants de ces communautés, mais aussi par celles des pays de l'Est comme la Roumanie, sont particulièrement importants et très utilisés tant pour faire connaître la destination que pour créer un réseau immigrant d'entraide qui deviendra effectif et très utile dès l'arrivée. Pour les familles colombiennes, beaucoup moins informées à l'arrivée et même parfois complètement démunies sur ce plan, le réseau ethnique et familial structuré est très fort et va jouer un rôle essentiel dans l'accueil et dans la décision de rester ou partir. Cependant toutes ces familles d'Amérique latine, quelle que soit leur connaissance de la localité à leur arrivée, mentionnent un certain attachement à la ville, ont pu y développer des réseaux ethniques, interculturels et communautaires et ont des regrets lorsqu'elles la quittent en général pour un emploi ou un projet promotionnel pour elle ou d'autres membres de la famille ailleurs.

Si c'était aussi le cas pour certaines familles africaines arrivées au début des années 2000 à Sherbrooke, le réseau africain en diaspora des camps de réfugiés de la Région des Grands Lacs semble jouer actuellement un rôle majeur dans la mobilité. Dès leur arrivée les familles burundaises, congolaises ou rwandaises de Sherbrooke, sont informées des difficultés d'emploi et d'insertion sociale et, en contact avec ce réseau transnational, voient la ville comme un passage obligé mais pas comme un espace d'installation à long terme. Rapidement elles préparent leur départ vers d'autres sites identifiés par le réseau comme plus porteurs sur le plan de l'emploi et où il y aurait moins de difficultés comme l'Alberta et plus spécifiquement la petite ville de Brooks. Des familles se séparent très vite, le mari allant travailler en Alberta et la femme restant avec les enfants à Sherbrooke pour une année dans l'attente d'aller retrouver ce conjoint. Les stratégies d'installation de ces familles sont alors très différentes de celles qui pensent rester au moins pour un temps. Par contre les besoins de ces familles et des femmes en particulier sont très importants et beaucoup d'entre eux restent insatisfaits (logement, formation à la société canadienne, soutien psychosocial, etc.).

On note donc que le fait de rester plus longtemps dans une ville, de commencer à s'y sentir chez soi, d'y développer des réseaux soutenants et de s'y projeter à plus long terme a un impact sur la perception de la mobilité qui peut être vue comme positive dans une quête de «mieux» ou négative comme une accumulation d'échecs et de pertes. Ainsi certaines familles qui sont dans une trajectoire de mobilité à répétition ont moins tendance à intégrer les organismes communautaires locaux et même ceux qui sont dédiés à l'accueil des nouveaux arrivants. Par ailleurs cette mobilité parfois accélérée crée pour certains hommes et femmes un sentiment de fatigue et de non-contrôle sur leur vie. On en arrive ainsi à redéfinir la qualité de vie telle que ces familles la perçoivent comme un facteur motivant à rester dans la ville d'installation.

LA QUALITÉ DE VIE REDÉFINIE

La qualité de vie (Vatz Laaroussi, 2005) telle que perçue par les familles immigrantes en région représente un croisement complexe et pondéré différentiellement entre divers éléments dont: la possibilité d'emplois et de revenus corrects, le sentiment d'être reconnu professionnellement et socialement, la présence d'un réseau de soutien, la proximité d'un milieu scolaire et de milieux potentiels de promotion académique, l'accès à des services de santé, la présence d'organismes d'accueil et d'intégration disponibles et efficaces, l'ouverture des organismes ou instances locales à la participation des migrants. Mais s'y ajoute aussi la question du logement. Le logement est un de ces éléments majeurs, permettant une bonne qualité de vie lorsqu'il satisfait les besoins des familles, rendant la vie pénible lorsqu'il est difficile à trouver, inapproprié ou trop coûteux. C'est aussi autour du logement que se manifestent des problèmes de relations de voisinage et de discrimination. Notons enfin que l'accès à la propriété représente pour ces familles une forme d'intégration souhaitée et valorisée. Ainsi c'est un élément de stabilité qui s'oppose à d'éventuelles mobilités. Pour les familles qui ont bougé durant leur parcours au

Canada, c'est le signe qu'on s'installe dans le nouvel espace de vie et qu'on va y rester. Par ailleurs l'accès à une maison individuelle, même si elle est en location, représente aussi un élément favorable à la stabilisation et à la qualité de vie pour les familles. Les collectivités régionales ont tout intérêt à prévoir et accompagner cet accès à des maisons individuelles.

C'est aussi en fonction de leur perception de cette qualité de vie que les familles qui sont amenées à quitter ces villes moyennes, manifestent souvent une forme de nostalgie vis-à-vis de cette première installation. Lors d'un forum organisé dans le cadre de nos recherches *(Rencontre Interculturelle des Familles de l'Estrie : Qu'est ce qui fait courir les immigrants en région?* Sherbrooke : avril 2009), plusieurs familles parlaient de Sherbrooke comme du lieu de leur renaissance après la migration internationale, et certains utilisaient les termes de déchirement pour qualifier leur sentiment de devoir quitter et recommencer encore à 0, surtout lorsqu'ils étaient restés durant une période de plus de 2 ou 3 années. Ce sont aussi ces familles qui reviendront parfois dans la ville de leur installation lorsque la conjoncture d'emploi se sera modifiée mais plus encore, ce sont elles qui vont prévoir acheter une maison pour leur retraite à Sherbrooke ou dans la région de Québec. Ces familles immigrantes ont alors des comportements de mobilité très semblables à ceux des natifs de ces régions.

Ainsi l'hypothèse des politiques de régionalisation selon laquelle les petits milieux favoriseraient la rétention par un environnement et des interactions privilégiées, doit être fortement complexifiée par les divers aspects de la qualité de vie dont le niveau de revenus, la reconnaissance sociale, la place des réseaux, les possibilités d'éducation, le logement et l'accès à la propriété ainsi que la facilité de déplacement et surtout la stabilité de la situation.

LA STRATÉGIE FAMILIALE DE STABILISATION

En effet nos recherches nous permettent de situer la mobilité comme une stratégie familiale de promotion sociale mais aussi la stabilité, soit l'installation à long terme dans un même lieu, comme la quête de nombreuses familles. Et nos villes ont tout intérêt à connaître et à accompagner cette stratégie familiale (Vatz Laaroussi, 2009).

> *« A cette étape, je ne peux pas affirmer que je suis intégrée dans ma nouvelle société. Mon intégration, je pense, commencerait par l'octroi d'un emploi stable, permanent pour mon conjoint, mes enfants et moi-même. Nous serions vraiment intégrés le jour où je pourrais m'acheter un logement et vivre chez moi. » (Femme africaine, Sherbrooke)*
>
> *Moi j'allais déjà me déplacer vers d'autres lieux par manque du travail à Sherbrooke, la décision était déjà prise, mais des parents et amis m'ont rappelé que tu viens d'Afrique, tu avais une région, un lieu où tu vivais, il ne faut pas être en mouvement comme l'atome qui est autour du noyau. Il faut te fixer, tu peux travailler quelque part et tout en sachant te fixer, que chez toi, c'est à Sherbrooke. Ils m'ont parlé de cela et j'ai compris : oui, je considère Sherbrooke comme mon village. (Homme africain, Sherbrooke)*

Pour les familles qui priorisent cette stratégie, les mots clés sont la sécurité et la stabilité et pour y parvenir, elles sont prêtes à vivre une mobilité géographique après l'immigration mais c'est, pour elles, un mal nécessaire et elles souhaitent qu'il cesse le plus vite possible. Ces familles sont en quête d'un « chez soi » permanent dans la nouvelle localité. L'achat d'une maison, l'obtention d'un travail permanent représentent l'aboutissement de leur quête migratoire et de leur mobilité. Avec un niveau d'éducation post secondaire et majoritairement professionnel (techniciens spécialisés), elles choisissent souvent leur première destination en fonction des images de tranquillité, de verdure, de parcs et de résidences spacieuses qui leur sont transmises par les sites internet gouvernementaux ou par les sites Web de leurs réseaux. Ces familles vont alors faire de nombreux efforts pour s'intégrer, c'est-à-dire pour eux, s'installer définitivement dans cette localité. Pour cela ils vont accepter des écarts entre leurs attentes et la réalité sur le plan de l'emploi ou des relations sociales. Par contre ils vont privilégier trois éléments majeurs dans leur choix : le bien être des enfants (en particulier sur le plan scolaire et de l'insertion linguistique), la permanence des revenus (même s'ils sont plus faibles que ceux qui étaient espérés) qui leur donne la possibilité d'accéder à des prêts hypothécaires pour acheter une maison et finalement la qualité de vie pour l'ensemble des membres de la famille (espace, tranquillité, espaces de loisir et de sports, participation sociale, etc.). Le réseau au pays d'origine étant important affectivement, ces familles tenteront de faire venir des membres de la famille élargie pour des périodes importantes de la vie (naissances, mariages, ascendant seul et âgé) et effectueront des visites familiales pour des vacances au pays d'origine et aux grands-parents qui y vivent. En parallèle, le réseau multiethnique local est fortement investi pour tenter de trouver sa place dans la localité.

Ces familles fréquentent aussi les organismes communautaires locaux et tentent de se construire un réseau local solide composé de liens faibles utilitaires mais aussi de liens forts qui permettent l'ancrage symbolique dans l'histoire et le tissu social de la localité. Le territoire local est important et les familles l'investissent par des visites, la fréquentation de divers organismes et commerces. Elles le parcourent régulièrement et sa connaissance permet déjà de se sentir un peu « chez soi ». Nombre des membres de ces familles vont occuper, souvent pendant plusieurs années, des emplois non qualifiés dans ces localités : livreurs de pizzas ou de médicaments, chauffeurs de taxi, employés des centres téléphoniques, préposés dans les hôpitaux, petits commerçants à domicile (couturières, tresseuses africaines, etc.), ils vont cumuler les revenus issus de ces emplois pour tenter d'améliorer le sort de leur famille et la réussite de leur stratégie se manifestera parfois par la mise en œuvre d'un commerce personnel (un restaurant, une épicerie ethnique, etc.). La principale qualité mise en œuvre dans cette stratégie est la patience qui permet de percevoir le temps passé dans cette recherche de stabilité comme un investissement porteur d'apprentissages et non comme du temps perdu.

ALORS COMMENT FAVORISER LA RÉTENTION ?

Ainsi l'installation à long terme des familles immigrantes dans une ville est liée à la fois à leur parcours et à leurs stratégies, au local qui les accueille et aux politiques provinciales et municipales qui les encadrent. Pour la favoriser, on se doit donc d'agir à ces divers niveaux en accompagnant les familles, en ouvrant le local et en réorientant les politiques de régionalisation. Nous citerons ici quelques-unes des recommandations issues de nos recherches, qui touchent plus spécifiquement les orientations de régionalisation de l'immigration au Québec. En particulier il est nécessaire de réfléchir à des *bassins d'accueil* plus qu'à des localités. C'est ce que le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles fait désormais en traitant les ententes spécifiques avec des conférences régionales des élus. On doit encore travailler à la définition de ces bassins qui pourrait reposer sur leur capital d'ouverture et de développement, plus que sur des frontières administratives. Il est aussi important à la fois d'*encadrer l'information* sur les localités dans les pays d'origine et de *profiter des réseaux ethniques* pour recruter et informer les nouveaux arrivants. Il est indispensable d'*éviter de mettre les villes et les provinces en concurrence* dans l'attraction des immigrants. Il est souhaitable aussi de ne pas concevoir la mobilité comme le contraire de l'intégration et de *penser rétention régionale ou provinciale plus que locale*. En ce sens on se doit d'organiser lorsque nécessaire de *bonnes conditions* de mobilité pour les familles. Pour cela des *partenariats intersectoriels, inter-municipaux et inter-régionaux* doivent être structurés. Pour être gagnantes, ces orientations doivent aussi tenir compte des *diverses dimensions de la qualité de vie et de l'insertion socioéconomique* en particulier pour passer des ententes avec des régions et des municipalités. Enfin il est indispensable d'*instaurer la pérennité* des mesures, programmes et projets qui permettent une installation à long terme des familles incluant les femmes, les hommes et les jeunes. Cette vision à long terme représente sans aucun doute un investissement majeur tant pour le développement régional que pour l'intégration des immigrants et finalement pour la meilleure cohésion de notre société.

BIBLIOGRAPHIE

Vatz Laaroussi M., 2009, *Mobilités, réseaux et resilience : le cas des familles immigrantes et réfugiées au Québec*, PUQ, Collection Problèmes sociaux et intervention sociale, 250 p.

Vatz Laaroussi M., 2008, « Immigration en région: le territoire local à l'épreuve de la mobilité et des réseaux transnationaux », *Les nouveaux territoires de l'ethnicité*, sous la direction de Leloup et Radice, Presses de l'Université Laval, p.79-106

Vatz Laaroussi M., Guilbert L., Velez B. et Bezzi G., 2007, *Femmes immigrantes et réfugiées dans les régions du Québec : insertion et mobilité*. Rapport de recherche effectué pour Condition Féminine Canada, Observatoire de l'immigration dans les zones à faible densité d'immigrants, Université de Sherbrooke. Mai 2007.

Vatz Laaroussi M. et Walton Roberts M., 2005, co-direction d'un numéro spécial de la revue *Etudes ethniques au Canada : « Penser l'immigration en dehors des métropoles au Canada »*, Vol.XXXVII, n° 3.

L'IMMIGRATION ET LE MULTICULTURALISME AU PROFIT DE TOUS : APERÇU DU RÔLE DE CITOYENNETÉ ET IMMIGRATION CANADA

Mylène Goulet est conseillère régionale de programmes à Citoyenneté et Immigration Canada pour la Région du Québec. Sociologue de formation, elle s'est intéressée aux problématiques liées à l'immigration, au réétablissement de réfugiés ainsi qu'à l'intégration des nouveaux arrivants.

Myrlande Pierre est conseillère pour le Programme du multiculturalisme à Citoyenneté et Immigration Canada pour la Région du Québec. Sociologue de formation, elle s'est intéressée aux problématiques liées à l'immigration, la citoyenneté et les relations interculturelles.

Les opinions exprimées dans cet article sont celles des auteures et ne représentent pas nécessairement celles du ministère Citoyenneté et Immigration Canada.

RÉSUMÉ

Cet article a pour objectif de rappeler la mission de Citoyenneté et Immigration Canada et de présenter un survol de ses programmes et initiatives en ce qui a trait à la sélection des immigrants, à l'accueil et à l'établissement des nouveaux arrivants, ainsi qu'au multiculturalisme. Nous nous appuyons pour cela sur les documents récemment publiés par le Ministère.

Les immigrants ont marqué l'évolution sociale, culturelle et économique du Canada tout au long de son histoire. Encore aujourd'hui, le Canada est l'un des principaux pays d'immigration au monde, accueillant annuellement quelque 250 000 résidents permanents et au-delà de 272 000 travailleurs temporaires et étudiants venus de l'étranger. L'immigration a contribué à plus des deux tiers de la croissance démographique du Canada au cours des cinq dernières années et, selon les projections de Statistique Canada, elle sera bientôt le seul facteur de croissance de la population du pays[1].

MISSION DE CITOYENNETÉ ET IMMIGRATION CANADA

Créé en 1994, Citoyenneté et Immigration Canada (CIC) a été mis sur pied afin d'établir un lien entre les services d'immigration et de citoyenneté. De concert avec ses différents partenaires, CIC a pour mission de contribuer à bâtir un Canada plus fort en élaborant et en mettant en place des politiques, des programmes et des services en matière d'immigration, de protection internationale, d'intégration et de citoyenneté. Le Ministère vise à renforcer le Canada par la réalisation d'un vaste éventail d'activités coordonnées afin d'aider les nouveaux arrivants à s'établir au Canada et à maximiser leur apport à la société, et ce, tout en facilitant l'acquisition de la citoyenneté canadienne.

CIC tire son mandat de la *Loi sur la citoyenneté* de 1977 ainsi que de *Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés* (LIPR), entrée en vigueur en 2002 à la suite d'une importante réforme législative. L'application et l'exécution de la LIPR se font en collaboration avec différents ministères et agences[2]. Au total, CIC possède 46 points de service au Canada et 90 autres dans 76 pays différents. L'immigration étant un domaine de compétence partagée, CIC travaille en étroite collaboration avec les provinces et les territoires.

Le 30 octobre 2008, le Ministère s'est vu confié la responsabilité de l'application de la *Loi sur le multiculturalisme canadien*. Conformément à cette loi, CIC cherche à promouvoir la participation entière et équitable des individus et des communautés de toutes origines à la société canadienne, et à éliminer les obstacles à une telle participation.

ACTIVITÉS ET INITIATIVES DE CIC EN MATIÈRE DE SÉLECTION DES IMMIGRANTS

IMMIGRATION PERMANENTE

CIC maintient un programme d'immigration qui, tout en prenant en compte les besoins du marché du travail canadien, favorise la réunification des familles, respecte les engagements et la tradition humanitaires du Canada, protège la santé des Canadiens et garantit leur sécurité.

Le programme d'immigration du Canada repose sur des principes de non-discrimination, c'est-à-dire que les étrangers sont traités selon les mêmes critères, peu importe leur nationalité, leur origine ethnique, leur couleur, leur religion ou leur sexe. La LIPR répartit les résidents permanents entre trois grandes catégories, soit l'immigration économique, le regroupement familial et les personnes protégées. Par immigration économique, on entend notamment les travailleurs qualifiés, les gens d'affaires et les aides familiaux résidants, alors que la catégorie de regroupement familial permet aux citoyens et résidents permanents de parrainer les membres de leur famille immédiate. La catégorie des personnes protégées concerne les demandeurs d'asile ainsi que le réétablissement de réfugiés sélectionnés à l'étranger. Dans certains cas, lorsque des motifs d'ordre humanitaire ou d'intérêt public le justifient, le statut de résident permanent peut être octroyé à des individus et à des familles qui ne peuvent l'obtenir au titre d'aucune catégorie[3].

Le résident permanent n'est pas encore citoyen canadien. Il est cependant autorisé à vivre et à travailler au Canada pour un temps indéfini, pourvu qu'il satisfasse à l'obligation de résidence et qu'il ne perde pas son statut pour des motifs tels que de sécurité ou fausses déclarations.

APERÇU STATISTIQUE DES RÉSIDENTS PERMANENTS ADMIS EN 2008

En 2008, le Canada a accueilli 247 243 personnes à titre de résidents permanents. Le nombre de personnes admises à titre de travailleurs qualifiés (fédéral) a légèrement dépassé les prévisions, tout comme le nombre de candidats des provinces et des territoires[4]. Les efforts consentis afin de composer avec le nombre croissant de demandes d'aides familiaux résidants et de demandes pour des motifs d'ordre humanitaire ont également engendré un nombre d'admissions plus élevé que prévu.

Le tableau 1 présente une ventilation plus détaillée des immigrants admis au Canada en 2008 par catégorie.

Le Canada accueille des immigrants de plus de 200 pays. Comme l'indique le graphique 1 ci-dessous, près de 53 % des nouveaux immigrants admis en 2008 venaient de 10 pays sources.

TABLEAU 1. Résidents permanents admis en 2008, selon la catégorie d'immigrants

CATÉGORIE D'IMMIGRANTS	PERSONNES ADMISES
IMMIGRATION ÉCONOMIQUE	
Travailleurs qualifiés (fédéral)	76 964
Travailleurs qualifiés (Québec)	26 772
Gens d'affaires immigrants	12 407
Candidats des provinces et des territoires	22 418
Aides familiaux résidants	10 511
Catégorie de l'expérience canadienne	–
TOTAL – Immigration économique (incluant les personnes à charge)	**149 072**
REGROUPEMENT FAMILIAL	
Époux, conjoints de fait, enfants et autres	48 970
Parents et grands-parents	16 597
TOTAL – Regroupement familial	**65 567**
PERSONNES PROTÉGÉES	
Réfugiés parrainés par le gouvernement	7 295
Réfugiés parrainés par le secteur privé	3 512
Personnes protégées au Canada	6 994
Personnes à charge à l'étranger	4 059
TOTAL – Personnes protégées	**21 860**
AUTRES	
Motifs d'ordre humanitaire et d'intérêt public	10 627
Titulaires de permis	115
TOTAL – Autres	**10 742**
Catégorie non précisée	2
TOTAL	**247 243**

Source : Citoyenneté et Immigration Canada, 2009. *Faits et chiffres 2008 – Aperçu de l'immigration : Résidents permanents et temporaires*, no CI1-8/2008F-PDF au catalogue, http://www.cic.gc.ca/francais/pdf/recherche-stats/faits2008.pdf.

RÉSIDENTS TEMPORAIRES

En plus des résidents permanents, CIC effectue également la sélection de résidents temporaires, notamment des travailleurs étrangers, des étudiants ainsi que des visiteurs. Ces résidents temporaires contribuent au développement économique du Canada en comblant des pénuries de travailleurs sur le marché du travail, en intensifiant les échanges commerciaux et en consommant biens et services. En 2008, CIC a traité les dossiers et admis plus de 272 000 travailleurs temporaires et étudiants venus de l'étranger[5].

En outre, la LIPR autorise à délivrer un permis de séjour temporaire à des étrangers qui seraient interdits de territoire ou qui ne répondent pas aux exigences de la Loi. Ces permis sont délivrés s'il y a des motifs pressants pour admettre au Canada une personne qui ne pourrait l'être autrement (par exemple une victime de la traite des personnes). En 2008, 12 821 permis de séjour temporaires ont été délivrés[6].

PARTENARIATS FÉDÉRAUX-PROVINCIAUX/TERRITORIAUX

Les gouvernements provinciaux et territoriaux sont les principaux partenaires de CIC dans le domaine de compétence partagée qu'est l'immigration. Tous ont comme but d'adapter les programmes d'immigration aux besoins particuliers de chaque province et territoire sur les plans économique et social. CIC a donc le pouvoir de conclure des accords avec les provinces et les territoires pour faciliter la coordination et la mise en œuvre des politiques et des programmes d'immigration[7]. On compte présentement huit accords-cadres en vigueur qui situent l'immigration comme étant un domaine fondamental de collaboration bilatérale, ainsi que 10 accords relatifs au Programme des candidats des provinces et des territoires.

En vertu de l'Accord Canada-Québec, le Québec est habilité à fixer ses propres objectifs annuels en matière d'immigration et est chargé de sélectionner ses immigrants. Le Canada conserve toutefois la responsabilité de fixer les critères de sélection pour les membres de la catégorie du regroupement familial et de déterminer le statut des demandeurs d'asile au Canada. Il est prévu dans tous ces accords qu'il revient au Canada de déterminer les catégories d'immigrants, de fixer les niveaux d'immigration et de définir les exigences d'admissibilité en vertu de la LIPR.

INTÉGRATION DES NOUVEAUX ARRIVANTS ET CITOYENNETÉ CANADIENNE

L'immigration est au cœur de l'essor de l'économie, de la société et de la culture canadienne et la réussite de l'établissement et de l'intégration des nouveaux immigrants est un objectif fondamental pour CIC. Le Canada s'efforce de devenir un chef de file mondial dans l'optimisation des avantages qui en découlent. Le Canada est l'un des quelques pays dotés d'un programme de gestion de l'immigration qui vise à faire en sorte que les nouveaux arrivants deviennent des citoyens à part entière, de manière à renforcer le pays dans l'intérêt tant des nouveaux arrivants que des Canadiens.

PROGRAMME D'ÉTABLISSEMENT

L'établissement réfère à la période de transition à court terme par laquelle passent les nouveaux arrivants, alors que l'intégration est un processus continu d'adaptation mutuelle entre un individu et les collectivités d'accueil. Le programme d'établissement offert par CIC aide les nouveaux immigrants et les réfugiés à surmonter les difficultés particulières auxquelles ils peuvent se heurter (p. ex., mauvaise maîtrise des langues officielles), afin de favoriser leur participation à la vie sociale, culturelle, civique et économique du Canada. Chaque année, les nouveaux arrivants admissibles bénéficient de programmes et de services offerts, par exemple, par des organismes communautaires financés grâce à des ententes de contribution officielles avec le Ministère[8]. Parmi les programmes et les services d'établissement financés par CIC, on compte des cours de langue et de perfectionnement des compétences, des services d'information et d'orientation, de même que des initiatives visant à encourager l'engagement social, les liens avec la communauté et la participation au marché du travail. Dans le cadre de son Plan d'action économique, le gouvernement du Canada s'est engagé à soutenir CIC dans l'élaboration d'un Cadre pancanadien de reconnaissance des titres de compétences étrangers, en partenariat avec Ressources humaines et Développement des compétences Canada, les provinces et les territoires[9].

En vertu d'accords fédéraux-provinciaux, la Colombie-Britannique, le Manitoba et le Québec assument eux-mêmes la conception, l'administration et l'exécution des programmes et des services d'établissement à l'intention des nouveaux arrivants qui s'établissent dans leur territoire.

PRATIQUES PROMETTEUSES EN MATIÈRE D'ÉTABLISSEMENT

Parmi les pratiques prometteuses en matière d'établissement des nouveaux arrivants, on compte le Programme des travailleurs de l'établissement dans les écoles. Regroupant des conseils scolaires, des fournisseurs de services et CIC, ce programme facilite l'accès aux services en offrant, directement dans les écoles, de l'information sur l'établissement ainsi que des services de consultation et d'aiguillage aux enfants, aux jeunes et aux familles des nouveaux arrivants. Ce programme a inspiré la création des Partenariats de l'établissement par l'intermédiaire des bibliothèques (PÉB)[10]. Collaboration

tripartite entre CIC, le secteur de l'établissement et le réseau des bibliothèques publiques, les PÉB offrent aux nouveaux arrivants des services d'information et d'aiguillage en matière d'établissement au sein même de leur collectivité d'accueil. Aujourd'hui, plusieurs collectivités à travers le Canada se sont inspirées de ce modèle.

Parmi les autres initiatives en matière d'établissement financées par CIC, on compte l'initiative des Cours de langue de niveau avancé (CLNA). Principalement axée sur la communication en milieu de travail, cette initiative offre également une gamme d'activités et de services (tels que des services de mentorat) visant à aider les nouveaux arrivants à se préparer aux réalités du marché du travail canadien. Les CLNA aident ainsi les nouveaux arrivants à trouver plus rapidement des emplois correspondant à leurs compétences, et à les garder.

Enfin, le programme *Community Airport Newcomers Network*[11] financé par CIC est une initiative particulièrement novatrice qui offre aux immigrants et réfugiés tout un éventail de services d'établissement dès leur arrivée à l'aéroport international de Vancouver. Parmi ces services, on compte des services d'accueil, d'orientation, d'information et d'aiguillage personnalisés offerts dans plus de vingt langues différentes.

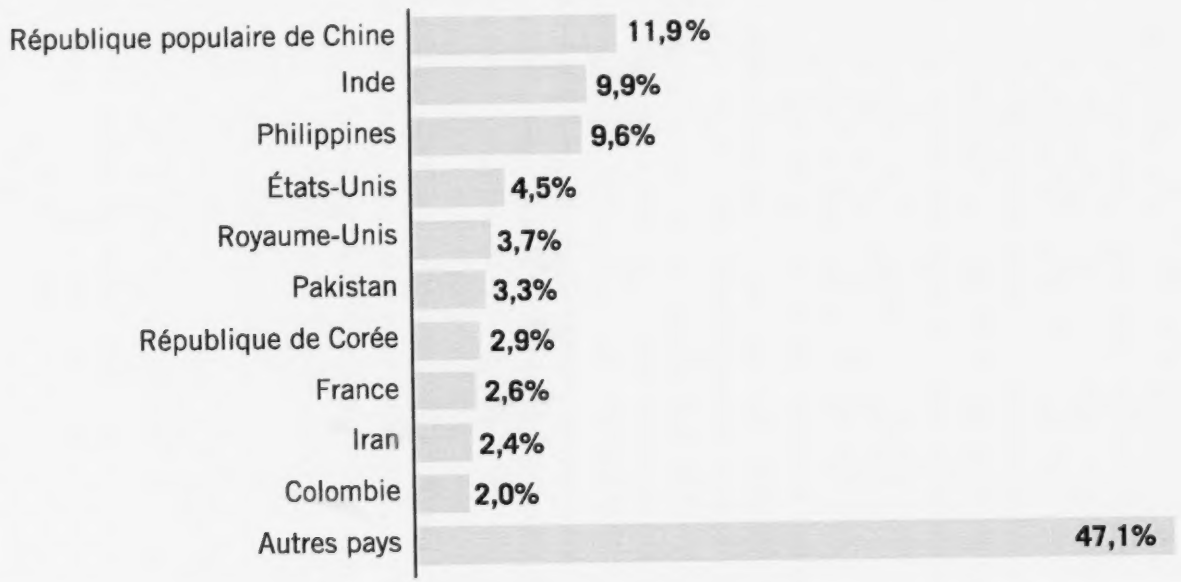
PROGRAMME DE RÉÉTABLISSEMENT

CIC offre un soutien financier et des services essentiels immédiats aux réfugiés parrainés par le gouvernement pour faciliter leur réétablissement au Canada et leur intégration à la société canadienne. Grâce au Programme d'aide au réétablissement, le gouvernement garantit la prestation de services essentiels (p. ex., services d'accueil au point d'entrée, hébergement, aide pour trouver un logement permanent et conseils financiers) par l'intermédiaire d'ententes de contribution conclues avec des fournisseurs de services. Ce programme prévoit également un soutien du revenu; ce soutien est, dans la plupart des cas, versé pendant une période pouvant aller jusqu'à 12 mois après l'arrivée, mais peut être consenti jusqu'à 24 mois dans le cas des réfugiés éprouvant des besoins particuliers, comme les victimes de traumatismes ou de torture.

CITOYENNETÉ CANADIENNE

L'acquisition de la citoyenneté marque une étape importante dans le processus d'intégration au Canada, procurant aux nouveaux arrivants les outils nécessaires pour participer pleinement à la société canadienne et susciter en eux un sentiment d'appartenance envers le Canada. Compte tenu de l'évolution des divers enjeux

GRAPHIQUE 1. Répartition des résidents permanents admis au Canada en 2008 selon les principaux pays sources



Source : Citoyenneté et Immigration Canada. 2009. *Faits et chiffres 2008 – Aperçu de l'immigration : Résidents permanents et temporaires*, no Cil-8/2008F-PDF au catalogue, http://www.cic.gc.ca/francais/pdf/recherche-stats/faits2008.pdf.

entourant la notion de citoyenneté, des modifications à la *Loi sur la citoyenneté*[12] destinées à sauvegarder la valeur de la citoyenneté canadienne ont été introduites en avril 2008. Ces modifications réintègrent dans la citoyenneté de nombreuses personnes l'ayant perdue en vertu de dispositions législatives antérieures et reconnaissent la qualité de citoyen canadien à d'autres personnes pour la première fois. Ces modifications restreignent également la transmission de la citoyenneté par filiation à la première génération d'enfants nés à l'étranger.

En 2008, la citoyenneté canadienne a été attribuée à près de 176 000 personnes et CIC a délivré à plus de 41 500 Canadiens des documents attestant leur citoyenneté. En plus d'appliquer la *Loi sur la citoyenneté*, CIC est responsable de la promotion des droits et des responsabilités rattachés au statut de citoyen canadien. En 2008, plus de 2 700 cérémonies ont eu lieu à travers le Canada, au cours desquelles les nouveaux citoyens ont prêté le serment de citoyenneté et célébré l'acquisition de leur nouveau statut.

RÉALITÉ MULTICULTURELLE AU CANADA

Les activités de CIC en matière de citoyenneté ont été renforcées par le transfert au Ministère, en octobre 2008, du portefeuille du Multiculturalisme.

Au Canada, jusqu'aux années 1960, l'immigration provenait essentiellement des bassins traditionnels de l'Europe occidentale. Par la suite, elle s'est considérablement diversifiée. Depuis, une part importante des immigrants proviennent d'Asie, des Caraïbes, d'Amérique latine, d'Afrique et du Moyen-Orient et d'Afrique du Nord.

On retrouve une forte concentration de personnes appartenant à diverses minorités ethnoculturelles dans les grandes régions métropolitaines du Canada. Les villes de Toronto, de Vancouver et de Montréal affichent les plus hauts taux de personnes issues de l'immigration. De 13 % actuellement, on prévoit que la part de groupes de minorités visibles dans la population canadienne atteindra 20 % en 2016[13].

La région montréalaise est un exemple éloquent. Montréal héberge plus de 140 communautés ethnoculturelles distinctes. Selon les données du Recensement de 2006, plus de 19 % de la population québécoise est d'origine autre que française, britannique, canadienne ou autochtone. Cette proportion passe à 43 %[14] pour la région métropolitaine de Montréal, ce qui représente presque la moitié de la population montréalaise.

Cette diversification croissante est une caractéristique importante de l'évolution démographique canadienne. Cette réalité exige des efforts continus pour adapter les politiques, les programmes et les services gouvernementaux de façon à répondre aux besoins changeants de la population et ainsi favoriser la prise en compte de la diversité dans toutes les sphères de la société. Par la politique du multiculturalisme, le Canada reconnaît l'apport de tous les Canadiens et Canadiennes en les encourageant à s'intégrer à leur société et à participer activement à la vie sociale, culturelle, économique et politique.

LE PROGRAMME DU MULTICULTURALISME

Par le biais du Programme du multiculturalisme, le gouvernement du Canada entend rejoindre l'ensemble de la population canadienne en favorisant le rapprochement interculturel, l'harmonie entre les communautés ethnoculturelles et en s'attaquant à la marginalisation, au racisme et à la discrimination. Le Programme appuie financièrement des projets issus de la collectivité pouvant produire des résultats concrets et durables.

Le Programme du multiculturalisme prête une attention particulière aux projets qui mettent l'accent sur :

- l'intégration économique des immigrants et des membres des communautés ethnoculturelles ;
- la participation civique et l'engagement communautaire des jeunes à risque provenant des communautés ethnoculturelles ;
- la promotion de la compréhension interculturelle et les valeurs canadiennes (la démocratie, la liberté, les droits de la personne et la primauté du droit)[15].

CONCLUSION

L'immigration et la diversification de la population sur le plan ethnoculturel constituent l'un des traits caractéristiques du développement du Canada et de son avenir. De nombreux éléments qui définissent le Canada tel qu'il est aujourd'hui ont été créés ou façonnés par les nouveaux arrivants et les diverses communautés ethnoculturelles, et continueront, au cours des prochaines décennies, de contribuer dans une large mesure à la prospérité du Canada. CIC se fait un devoir de capitaliser sur cette force en prenant les dispositions nécessaires pour attirer et retenir les immigrants, et en les aidant à réussir leur intégration dès leur arrivée au Canada. D'ailleurs, par sa politique du multiculturalisme, le gouvernement canadien entend tout mettre en œuvre pour assurer la pleine et entière participation des citoyens de toutes origines, et ce, en combattant toutes les formes de discrimination et les barrières systémiques qui freinent l'atteinte de l'égalité de fait.

Au cours des dernières années, plusieurs mesures ont été prises pour moderniser le système d'immigration, soit en améliorant la capacité du Ministère à aider les nouveaux arrivants à s'établir au Canada, soit en appuyant les collectivités qui accueillent ces nouveaux arrivants.

En outre, CIC a poursuivi sa contribution à l'effort humanitaire mondial en procédant au réétablissement des personnes qui ont le plus besoin de protection. Ces efforts s'inscrivent dans un engagement constant du Ministère à répondre aux besoins économiques, sociaux et culturels du Canada, à maintenir sa tradition humanitaire et à mettre l'immigration au profit du Canada, aujourd'hui et dans les années à venir.

RÉFÉRENCES

[1] Statistique Canada 2008, *Regard sur la démographie canadienne*, nº 91-003-XWF au catalogue, http://www.statcan.gc.ca/pub/91-003-x/91-003-x2007001-fra.pdf.

[2] Dont notamment l'Agence des services frontaliers du Canada, la Gendarmerie royale du Canada, le Service canadien du renseignement de sécurité, Justice Canada et Santé Canada.

[3] Pour de plus amples renseignements sur les catégories d'immigration, veuillez consulter le site Web de CIC au http://www.cic.gc.ca.

[4] Par l'entremise du Programme des candidats des provinces et des territoires, les provinces et les territoires ont le pouvoir de désigner des candidats à la résidence permanente afin de combler des besoins particuliers en matière de main-d'œuvre et de développement économique.

[5] Source : Citoyenneté et Immigration Canada, 2009, *Faits et chiffres 2008 – Aperçu de l'immigration : Résidents permanents et temporaires*, no Ci1-8/2008F-PDF au catalogue, http://www.cic.gc.ca/francais/pdf/recherche-stats/faits2008.pdf.

[6] Citoyenneté et Immigration Canada, 2009, *Rapport annuel au Parlement sur l'immigration, 2009*, no Ci1-2009 au catalogue, http://www.cic.gc.ca/Francais/ressources/publications/rapport-annuel2009/index.asp.

[7] Pour de plus amples renseignements au sujet des accords présentement en vigueur, on pourra consulter : www.cic.gc.ca/francais/ministere/lois-politiques/ententes/index.asp.

[8] En vue de l'enrichissement et du maintien de la vitalité des communautés francophones en situation minoritaire, le Ministère collabore avec ses partenaires fédéraux, provinciaux, territoriaux et communautaires afin d'encourager les immigrants francophones à s'établir et à s'intégrer dans les communautés francophones en situation minoritaire.

[9] Pour de plus amples renseignements sur le sujet, consulter le site Web du Bureau d'orientation relatif aux titres de compétences étrangers à l'adresse suivante : www.competences.gc.ca.

[10] Pour plus amples renseignements sur les Partenariats de l'établissement par l'intermédiaire des bibliothèques, consulter l'adresse suivante : www.lsp-peb.ca/

[11] Pour plus amples renseignements sur ce programme, consulter : http://www.successbc.ca/eng/component/option,com_mtree/task,listcats/cat_id,112/Itemid,26/

[12] Pour de plus amples renseignements portant sur ces modifications, voir : www.cic.gc.ca/francais/ministere/media/communiques/2008/2008-04-16.asp.

[13] Canada 2017, Forum stratégique : *La composition ethnoculturelle du Canada en 2017 : Une exploration des nouveaux enjeux*...(2005).

[14] Statistique Canada, Recensement de 2006, www.statcan.gc.ca

[15] Pour de plus amples renseignements portant sur le Programme du multiculturalisme, voir : http://www.cic.gc.ca/francais/multiculturalisme/financement/index.asp.

THE VIEW FROM ONTARIO: IMMIGRATION, DIVERSITY & MULTI-LEVEL GOVERNMENT RESPONSE

Myer Siemiatycki, Department of Politics and Public Administration, Ryerson University

ABSTRACT

Ontario is experiencing a re-scaling of government roles in the immigration field. This article explores the devolutionary trajectory of federal-provincial-municipal relations regarding immigration. The province of Ontario and the City of Toronto in particular are now exercising unprecedented influence over immigrant integration.

INTRODUCTION

The Province of Ontario was a surprise hit the last time it publicly promoted itself in Quebec. Readers of a certain age and place will recall the popularity of the Ontario Pavilion at Expo 67 in Montreal. The secret of its success was a catchy song featured in the super-sized, multi-screen film that portrayed Ontario as a dynamic next-door neighbor to the Province of Quebec. The lyrics of the song described Ontario as: *"A Place to Stand, A Place to Grow, Ontari-ari-ari-o"*.

These words proved to be prophetic. Over the past four decades, Ontario and especially its capital city Toronto have experienced the most sustained population growth of any part of Canada. And the great driver of this population surge has been global immigration, ushered in by the point system also adopted in 1967.

According to the 2006 Census, immigrants comprised 19.8% of Canada's population, 28.3% of Ontario's population, and 45.7% of the Toronto Census Metropolitan Area's (CMA) population. The Census further revealed that over half (52.3%) of all recent immigrants to Canada between 2001 and 2006 settled in Ontario, and 40.4% of the Canadian total settled in the Toronto CMA.

This massive immigrant settlement in Ontario has transformed much of the province's human and institutional landscape. This article explores how immigration has promoted a re-scaling of multi-level governance in Ontario. Addressing issues arising from immigrant settlement has occasioned new roles and relations between the Federal, Provincial and municipal governments in the province.

DEVOLUTION OF GOVERNMENT AUTHORITY

There is a growing academic literature suggesting that de-centralization of governance is occurring the world over. Reflecting on shifting patterns of power in countries across the world, American legal scholar Peter Schuck contends that "the movement toward devolution is extraordinarily powerful" (Schuck 2002, 387). Related to our specific interest in the immigration field, Peter Spiro declares that "globalization is allowing the possibility of greatly expanded subnational participation in immigration decision-making" (Spiro 2001, 67). Reflecting on the American experience, Michael Wishnie writes that recent trends amount to a "contemporary revolution in state-Federal relations", characterized by "the general devolution

of decision-making authority from Federal to state and local governments" (Wishnie 2002, 284, 283).

In Canada, immigration has always been a shared inter-governmental jurisdiction. Section 95 of the Canadian constitution states that provinces "may make Laws" in relation to immigration "as long and as far as it is not repugnant to any Act of the Parliament of Canada". From 1867, then, immigration has constitutionally been an ambiguous field of asymmetrical Federalism in which the national government is 'first among equals'. While immigration is a field of shared Federal-Provincial jurisdiction, the Federal government clearly has a pre-eminent authority under Canada's constitution.

Until the past two decades, the practice of Canadian Federalism clearly reflected Ottawa's supremacy—indeed its virtual monopoly—over immigration policy. For over a century following Confederation in 1867, all the significant immigration-related government measures enacted in Canada came from Ottawa. Immigrant selection, citizenship, multiculturalism and newcomer programs were all Federal initiatives.

Quebec was the first province to assert a stronger role for itself—by gaining responsibility for both the selection of independent class immigrants and the provision of newcomer services with guaranteed Federal funding. Enshrined in the 1990 Quebec Accord, this was devolution inspired by Quebecois nationalist and autonomist aspirations for greater authority over the selection and integration of newcomers to la *belle province*. Additionally framed by its distinct policy of *interculturalisme*, (as distinct from multiculturalism), Quebec has achieved by far the greatest devolution of powers over immigration of any province in Canada.

TOWARDS MULTI-LEVEL GOVERNANCE IN ONTARIO

Ontario has only recently experienced a recalibration of intergovernmental responsibilities in the immigration field. But the 'Ontario model' has not followed the same pattern of clear devolution from Federal to Provincial authority as evidenced in Quebec. Instead, developments in Ontario reflect an emerging multi-level governance based on the jockeying of three orders of government (Federal, Provincial and Municipal) to advance their own values and interests in the immigration field. Let us look then at recent initiatives by all levels of government.

RE-DEFINING THE FEDERAL APPROACH TO IMMIGRANT SELECTION

Outside Quebec, immigrant selection remains under Federal government control. While a Provincial Nominee Program allows provinces to prioritize some admissions, their overall numbers are limited. We can therefore generalize that Ottawa regulates the entry of migrants into Ontario. In recent years, radically new approaches to migrant selection have been adopted by the Federal government. They reflect a more instrumental, market-driven approach to newcomer admission.

In June 2008, Bill C-50 gave the Federal Minister of Immigration considerably more discretion in determining which applicants would be admitted as permanent residents under Canada's independent class. Previously, selection had been based on the point system with applications reviewed on a 'first come, first served' basis. Now, the permanent resident applications are assessed based on occupational priorities established by the Minister. The authority of the Federal government to 'micro-manage' immigrant selection has therefore been enhanced. Supporters of this new approach claim it will expedite entry and meet labour market needs. Critics have raised a host of concerns: that many applications (beyond the target occupations) will never be reviewed; that government ability to accurately forecast occupational needs is problematic; and that prioritizing occupations may erode family class admissions. In the specific case of Ontario, one wonders also whether the Federal Minister and government may use their enhanced discretion to select immigrants who will settle elsewhere than Ontario. Ottawa has expressed interest in greater diffusion of immigrant settlement, so it will be interesting to see whether the new system results in fewer Ontario-bound newcomers.

The second recent change in immigrant entry has been the dramatic increase in temporary foreign workers (TFWs) admitted to Canada. TFWs are admitted to Canada for limited periods to work for a designated employer in a defined occupation. This is a departure from Canada's tradition of linking immigration to nation-building, with immigrants eligible for Canadian citizenship after three years. Canada is increasingly relying on TFWs—akin to Europe's 'guestworkers'—to fill labour market needs.

In 2008 there were 252,196 TFWs in Canada—double the total of 2004. Ontario had by far the greatest number of any province, with 91,733 compared to 58,456 in British Columbia, 57,843 in Alberta and 26,085 in Quebec (Alberta Federation of Labour 2009). From 2003 to 2007, temporary foreign worker admissions across the country increased by 59.8%. In the same period, the number of permanent resident admissions increased by only 7% (Citizenship and Immigration Canada 2008). And in 2007, a new record was set as the number of TFW admissions (165,198) for the first time ever exceeded independent class entries (131,248) (Citizenship and Immigration Canada 2008).

Supporters claim the TFW Program provides a fast, flexible fix for Canadian labour market shortages. Critics contend it entrenches a marginalized, vulnerable workforce in the Canadian economy. Moreover given the adverse conditions in their homeland, it is widely recognized that many TFWs will stay beyond their visa period, swelling the ranks of Canada's non-status, underground population.

An assessment of multi-level governance of immigration in Ontario must therefore begin by recognizing that it is the Federal government that determines which migrants will enter Ontario, and on what terms.

ONTARIO: PROVINCIAL IMMIGRATION INITIATIVES

In recent years, Ontario has become increasingly assertive in claiming greater authority and resources related to immigration and newcomer integration in the province. Two key initiatives have been the signing of a Federal-Provincial immigration agreement, and the passage of new legislation designed to facilitate immigrant professional accreditation. Each initiative is discussed in turn.

The Canada-Ontario Immigration agreement (COIA) was signed in November 2005. Ontario was among the last provinces to sign an immigration agreement with Ottawa. As the most popular destination of newcomers, Ontario did not need an agreement to attract immigrants. Rather, it needed greater funding and better coordination of newcomer services. Ontario had long complained of receiving far less per capita funding for immigrant integration than Quebec.

COIA was enacted as a five year agreement to "establish the framework for a long-term partnership between Canada and Ontario with respect to immigration [and] define the respective roles and responsibilities of Canada and Ontario relating to immigrants and temporary residents" (Citizenship and Immigration Canada 2005). Specifically, COIA contained the following key elements:

- $920 million in new Federal funding over five years to support newcomer integration in Ontario;
- Expanded and better coordinated settlement and language training programs;
- A commitment to include municipalities and local stakeholders in settlement planning;
- A new web portal for newcomers and prospective immigrants;
- Establishing a pilot Provincial Nominee Program for Ontario, and;
- A role for Ontario in managing the Temporary Foreign Worker Program.

To date, the most tangible achievements of COIA have been improvements in program delivery and stakeholder outreach. The most intriguing unknown is what form the Canada-Ontario agreement will take in its upcoming round of re-negotiation.

While the full $920 million has yet to be transferred to Ontario, the province does now receive considerably more funding for newcomer services than in 2005. This has permitted expanded programming, particularly the delivery of more advanced occupationally specific language training. Another priority has been improving access to newcomer services in Ontario in French. Increased settlement funding has brought welcome stability, even growth, to the immigrant services sector after many years of government cut-backs.

Newcomer information is now far more accessible thanks to a variety of web portals supported by COIA. Both the Federal and Ontario governments now have enhanced websites providing settlement information to both newcomers and prospective immigrants abroad. Consistent with COIA's commitment to partner with municipalities, Ontario has also supported the development of over a dozen municipal web portals promoting immigration to such localities as Windsor, London, Waterloo, Hamilton, Sudbury, Sault Ste. Marie, and Timmins. In the final section below, more will be said about Toronto's distinct stature under COIA.

Another significant example of COIA's emphasis on getting settlement right at the urban scale is the Local Immigration Partnerships (LIP) initiative. A joint Federal-Ontario undertaking, "LIPs seek to help communities put immigration on their overall planning agenda in order for communities to benefit from the successful social and economic integration of new immigrants" (Citizenship and Immigration Canada 2008). LIPs have now been established in over a dozen Ontario urban communities, where they bring together representatives of local government, immigrant service agencies, newcomer communities and local employers to develop and implement strategies for immigrant integration.

As noted, COIA is set to expire at the end of 2010. The Ontario government has signaled its desire to secure greater devolution and authority in the next version of COIA about to be re-negotiated. In particular, Ontario would like to join Quebec, British Columbia and Manitoba in having full control over managing and dispersing funding for immigrant services. Ottawa would thus transfer funding and program management to the exclusive control of Ontario. Interestingly, this is a proposition ambivalently regarded by Ontario's immigrant service agency sector. Its umbrella organization The Ontario Council of Agencies Serving Immigrants identifies both opportunities and risks in greater devolution of Provincial authority. Foremost is a concern that as in other 'autonomous' provinces, Federal funds transferred for immigration settlement purposes

may be transferred on arrival to Provincial general revenues for spending unrelated to immigration (Ontario Council of Agencies Serving Immigrants 2009).

Beyond COIA, Ontario's most significant recent intervention in the immigration field relates to professional accreditation. Through the Fair Access to Regulated Professions Act (FARPA) of 2007, Ontario became the first jurisdiction in Canada to set rules for how self-governing professional associations handle accreditation applications from immigrants. FARPA requires Ontario's 34 regulated professions to conduct fair, timely and transparent assessment of professional accreditation applications. Compliance is overseen by the Office of the Fairness Commissioner, currently led by former Member of Parliament and House Speaker Jean Augustine. FARPA represents a Provincial initiative to overcome credential and professional recognition barriers faced by newcomers.

TORONTO: MUNICIPAL IMMIGRATION INITIATIVES

The City of Toronto is the urban core of the Toronto Census Metropolitan Area. It is also Canada's largest municipality with a population of 2.5 million residents. The 2006 Census revealed that Toronto (all subsequent discussions of Toronto or the City refer to the Municipality of Toronto) was now literally at the tipping point of becoming a 'majority immigrant city'. In 2006, immigrants comprised 49.98% of the City's population.

Long regarded as a rather parochial city, Toronto has re-branded itself as cosmopolitan. "Toronto's official doctrine is diversity", a recent book on the City aptly declares (Boudreau et al 2009, 85). In 1998, Toronto adopted as its official slogan the declaration "Diversity Our Strength". More than anything, Toronto has come to stake its claim to global city status on its demographic profile as 'The World in a City' (Anisef and Lanphier 2003).

Beyond rhetoric and slogans, Toronto has long championed policies of equitable civic inclusion and greater municipal authority in immigration matters. Space permits only a brief discussion of Toronto's record on both fronts.

Over the past decade the City of Toronto has passed such policies as an Action Plan for the Elimination of Racism and Discrimination, an Immigration and Settlement Policy Framework, a Multilingual Policy and a Policy on Access to City of Toronto Services For Residents Without Immigration Status. The spirit underlying these and other City initiatives is reflected in its Action Plan for the Elimination of Racism and Discrimination declaring: "The City", declares Toronto's Anti-Racism Action Plan, "has an inclusive vision of society, which is equitable and built on the strength of its diversity" (City of Toronto 2003).

Toronto's immigration and Settlement Policy Framework was passed in 2001, and commits the City to an ambitious goal: "Toronto's task is to do what we can as a municipality to remove barriers to and provide support for the full economic and social engagement of immigrants" (City of Toronto 2001). The Framework identifies six priority goals the City will advance: economic integration, intergovernmental consultation and collaboration, service access and equity, planning and co-ordination, advocacy and public education, building community capacity and civic participation. And interestingly, the City's commitment extends to residents without official immigrant status. In 2007, City Council reiterated its position that municipal services were equally available to all residents regardless of their immigration status. Effectively, this means Toronto is upholding a principle of urban citizenship whereby all residents of the City have 'rights to the city'.

Finally, we must note that in 2006, Toronto achieved unique intergovernmental recognition in immigration matters. The City had long complained that despite its stature as Canada's leading immigrant gateway city, it had no voice in shaping immigrant policies and programs. Flowing from COIA's commitment to strengthening the municipal role in immigration integration, a Canada-Ontario-Toronto Memorandum of Understanding (MOU) on Immigration and Settlement was signed to give Toronto 'a seat at the table' with the Federal and Provincial government in immigration discussions that have an impact on Toronto.

The agreement identifies four priority areas of mutual interest to the three governments: access to employment, access to services, access to education and training, and promotion of citizenship and engagement. Based on its initial experience to date, the City of Toronto is optimistic that its equal standing with the Federal and Provincial governments under the MOU "should contribute to more informed, better policy development by all three governments" (City of Toronto 2008, 5). Clearly, Toronto is leveraging its stature as an immigrant city to re-brand itself as a global city, to champion immigrant rights and to claim greater authority as an order of government.

CONCLUSION

Ontario's experience demonstrates that immigration is prompting reconsideration and rescaling of government roles in Canada. Federally, immigration policy has become more market than state driven. Provincially, there is a greater push for devolution of program management. And municipally there is an unprecedented upsurge in immigrant advocacy and calls for cities to be recognized

as full partners in immigration policy. Inter-governmental relations are among the aspects of Ontario life being transformed by global migration.

BIBLIOGRAPHY

Alberta Federation of Labour. 2009. *Entrenching Exploitation*. Edmonton: Alberta federation of Labour.

Anisef, P. and M. Lanphier. 2003. *The World in a City*. Toronto University of Toronto Press.

Boudreau, J-A., R. Keil and D. Young. 2009. *Changing Toronto: Governing Urban Neoliberalism*. Toronto: University of Toronto Press.

Citizenship and Immigration Canada. 2009. Call for Proposals: Local Immigration Partnerships. http://atwork-settlement.org/downloads/atwork/CIC_MCI_CFP_LIP.pdf [Accessed 5 February 2010].

Citizenship and Immigration Canada. 2005. The Canada-Ontario Immigration Agreement. http://www.cic.gc.ca/EnGLIsh/department/laws-policy/agreements/ontario/ont-2005-agree.asp [Accessed 7 February 2010].

City of Toronto. 2008. Status Update on the Canada-Ontario-Toronto Memorandum of Understanding (MOU) on Immigration and Settlement.

City of Toronto. 2003. Plan of Action for the Elimination of Racism and Discrimination.

City of Toronto. 2001. Immigration and Settlement Policy Framework.

Ontario Council of Agencies Serving Immigrants. 2009. Canada-Ontario immigration Agreement (COIA): Crafting the Vision for the Sector.

Schuck, Peter H. 2002. "Some Federal-State Developments in International Law." *New York University Annual Survey of American Law*, Volume 58, Issue 3, 387-390.

Spiro, Peter J. 2002. "Federalism and Immigration: Models and Trends." *International Social Science Journal, Volume 53, Issue 167, 67-73.*

Wishnie, Michael J. 2002. "Introduction: Immigration and Federalism." *New York University Annual Survey of American Law*, Volume 58, Issue 3, 283-293.

LE REGARD DE ROSINI SUR L'IMMIGRATION

L'auteure, **Marie-Josée Duplessis**, est coordonnatrice, volet intégration, à la Table de concertation des organismes au service des personnes réfugiées et immigrantes.

Le Réseau national des Organismes Spécialisés dans l'Intégration en emploi des Nouveaux Immigrants (ROSINI) est mandaté par la Table de concertation des organismes au service des personnes réfugiées et immigrantes (TCRI) pour traiter des dossiers liés à l'employabilité et au marché du travail. La TCRI est le regroupement national de plus de 136 organismes voués au soutien, à la défense des droits et à la protection des personnes immigrantes, réfugiées et sans statut.

Afin d'éviter les redites et les chevauchements, nous avons décidé de répondre globalement à l'ensemble des questions soumises.

Nous considérons que l'apport des personnes immigrantes et réfugiées au développement du Québec est une grande richesse. Malheureusement, il est peu reconnu, voire ignoré. L'écart entre le taux de chômage des immigrants, particulièrement les nouveaux, et le reste de la population en est une illustration. En 2007, le taux de chômage au Québec de la population native était de 5,6 %, comparativement à 14,2 % pour les nouveaux immigrants (moins de 5 ans)[1]. De plus, les personnes immigrantes sont surreprésentées parmi la population à faible revenu et en situation de pauvreté. Le taux de faible revenu dans la population immigrante à Montréal est passé de 29 % en 1980 à 41,2 % en 2000, alors qu'il a décru pour l'ensemble de la population passant de 18 % à 16 % au cours de la même période[2]. Ces constats sont particulièrement frappants quand on sait que les personnes immigrantes sont davantage scolarisées que les natifs, dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre.

L'immigration est un incontournable pour le développement et l'épanouissement des sociétés occidentales. Le Québec et le Canada ne font pas exception et se retrouvent en concurrence sur le plan international pour attirer, recruter et sélectionner des immigrants jeunes, qualifiés et en bonne santé.

Compte tenu de l'importance de cet enjeu, il est étonnant que nos gouvernements misent sur l'immigration en termes de moteur de développement social, économique et démographique sans l'inclure dans un projet collectif impliquant davantage la société d'accueil. Cela dit, nous constatons un plus grand intérêt, même s'il demeure insuffisant, de la part des acteurs socioéconomiques et institutionnels.

L'INTÉGRATION

Les personnes immigrantes sont constamment appelées à composer avec leur nouvel environnement et à s'ajuster à leur société d'accueil pour bien fonctionner. De son côté, la société d'accueil doit permettre l'inclusion. Cette interactivité reflète le dynamisme d'une société qui se mesure, entre autres, à sa capacité de s'adapter constamment aux changements[3].

Nous considérons l'intégration comme un processus complexe puisque multidimensionnel (linguistique, économique, social, culturel, politique, religieux) et bidirectionnel, car il engage la personne immigrante et sa famille ainsi que les membres et les institutions de la société d'accueil. De plus, ce processus est graduel, continu, individuel (selon le rythme et l'histoire de chacun) et encadré par le sociétal et le familial[4].

Des indicateurs tels que l'accès à l'ensemble des services, l'utilisation du français comme langue commune, l'obtention d'un emploi lié à ses compétences, la possibilité de s'impliquer en tant que citoyen permettent, notamment, de mesurer l'intégration. Être accepté et reconnu par la société d'accueil et éprouver un sentiment d'appartenance face à cette même société sont également des facteurs subjectifs essentiels à l'intégration[5].

Les organismes communautaires engagés dans l'intervention auprès des personnes immigrantes ont développé des services d'accompagnement adaptés qui permettent aux nouveaux immigrants de s'intégrer à la société d'accueil, tout en sensibilisant cette dernière aux

avantages que représente la contribution de l'immigration. Au quotidien, et ce depuis des décennies, ces organismes bâtissent des ponts entre les personnes immigrantes et la société d'accueil afin de faire face aux défis que pose l'édification d'une société diversifiée, respectueuse et inclusive.

Autant il est reconnu qu'il faille accompagner les nouveaux arrivants dans leur processus d'intégration, autant le besoin d'accompagner la société d'accueil dans le processus des changements sociaux liés à la diversité n'est pas pris en compte. La diversité culturelle met chaque citoyen au défi de s'ouvrir à l'autre et passe inévitablement par la capacité à développer le respect, la connaissance mais surtout la reconnaissance de l'autre, en plus d'utiliser nos forces et différences pour nous épanouir collectivement et construire l'avenir. Nous devons créer des terrains propices à des dialogues qui permettront de réfléchir sur la société que nous voulons construire ensemble.

L'INTÉGRATION EN EMPLOI

Les barrières d'intégration en emploi des nouveaux immigrants sont connues. Plusieurs études les ont identifiées : non-reconnaissance des diplômes, des compétences et des expériences acquises à l'étranger, accès difficile à des formations d'appoint, maîtrise insuffisante du français ou de l'anglais. La présence de préjugés, de pratiques et comportements discriminatoires sont également des enjeux sur lesquels nous devons agir. Nous constatons que des réflexions sont menées, des documents et des plans d'action sont produits, des politiques et des lois sont adoptées, mais les moyens permettant une application porteuse de résultats ne suivent pas.

Les organismes membres du ROSINI ont développé, au fil des ans, une intervention spécifique basée sur l'approche interculturelle qu'ils ont adaptée au contexte de l'intégration au marché du travail[6].

Ils offrent un accompagnement soutenu qui combine l'intégration sociale et l'intégration au marché du travail et tient compte de la perte de repères et de réseaux engendrée par la migration. Cela veut dire que les intervenants travaillent dans un contexte où l'ensemble des cadres de la personne sont en mouvance. Ils assument le rôle d'interface entre les cultures, ce qui permet au nouvel immigrant de s'approprier les repères dont il a besoin pour acquérir une aisance et une autonomie l'habilitant à s'intégrer socialement et professionnellement.

LE SOUTIEN AUX EMPLOYEURS

Outre l'accompagnement et la préparation des nouveaux immigrants au marché du travail, les organismes du ROSINI soutiennent les employeurs afin de favoriser leur embauche et leur maintien en emploi. La collaboration entre conseillers en emploi et employeurs représente un élément essentiel à la réussite de l'intégration sur le marché du travail des nouveaux immigrants puisque ces derniers possèdent la clé qui ouvre les portes du marché du travail. Pour leur part les conseillers en emploi contribuent à faire tomber les barrières et les préjugés pouvant réduire, sinon freiner, l'embauche et le maintien en emploi. « Le conseiller en emploi devient le pont entre le nouvel immigrant et la société d'accueil. Il est le pivot central. Son rôle de facilitateur et traducteur des cadres de référence lui impose d'intervenir auprès des employeurs.[7] »

Bon nombre d'employeurs, particulièrement les petites entreprises qui n'ont pas de service de gestion des ressources humaines, ont des appréhensions et des craintes face à l'embauche des personnes immigrantes. Est-ce vraiment étonnant compte tenu que nous entendons souvent parler d'immigration depuis trois ans pour illustrer des demandes d'accommodements non raisonnables ?

Heureusement des ressources spécialisées et professionnelles peuvent les épauler dans le recrutement, la sélection et l'intégration dans l'entreprise. L'embauche de personnes immigrantes comporte certains défis, mais ils sont surmontables. Les conseillers en emploi du ROSINI possèdent des compétences interculturelles qui leur permettent d'éclairer les candidats et les employeurs sur les codes de vie, les valeurs de chacun et ainsi rapprocher leurs perceptions et points de vue différents. En agissant ainsi, les conseillers servent d'intermédiaires dans des situations où la compréhension mutuelle n'est pas opérationnelle[8].

L'accompagnement étroit des nouveaux immigrants et des employeurs est porteur. Certes, il nécessite de la part de l'État un investissement mais, en bout de ligne, ne vaut-il pas mieux investir plus généreusement dans les premiers temps et arrêter ces pertes de capital humain ? Une étude du Conference Board du Canada estime que si les acquis et compétences des immigrants étaient reconnus, la population active serait bonifiée de dizaine de milliers de travailleurs qualifiés s'ensuivant une augmentation de 4,1 à 5,9 milliards de dollars au revenu national[9].

Qui plus est, les difficultés d'intégration en emploi conduisent les personnes immigrantes et leur famille vers des situations de pauvreté et d'exclusion qui génèrent des problèmes de santé physique et mentale[10] qui, à leur tour, engendrent des effets néfastes sur le tissu social.

En misant sur un accompagnement des nouveaux immigrants et des employeurs par des professionnels aptes à intervenir en contexte interculturel, nous contribuons à ériger une société d'avant-garde, équitable, ouverte sur le monde, possédant des compétences interculturelles incontournables, dans une ère de mondialisation.

RÉFÉRENCES

[1] GILMORE, Jason (Statistique Canada), Les immigrants sur le marché du travail canadien en 2007, p. 15.

[2] CRÉ DE MONTRÉAL (Forum régional sur le développement social de l'Île de Montréal), Travail et pauvreté, 2006, p.49.

[3] TCRI, Pour des accommodements réciproques, Mémoire présenté à la Commission de consultation sur les pratiques d'accommodement reliées aux différences culturelles, octobre 2007

[4] TCRI, Cap sur l'intégration (Plate-forme commune sur l'intégration), 2005

[5] Idem

[6] ROSINI, Réseau national des Organismes Spécialisés dans l'Intégration en emploi des Nouveaux Immigrants, (document de présentation), avril 2008

[7] ROSINI, Document de présentation, page 15, avril 2008

[8] Duplessis, Marie-Josée, ***Faire sauter les obstacles d'ordre culturel à l'embauche des nouveaux immigrants : le rôle du conseiller en emploi***, CDPDJ, Pour une véritable intégration : droit au travail sans discrimination, 2009

[9] GOLDEN, Anne, *We do need more immigrants*, Ottawa Citizen, September 22, 2008

[10] CARNEVALE, Franco, Prise en compte de la diversité dans l'éthique clinique (conférence) Rendez-vous interculturel, Agence de Santé et des Services sociaux de Montréal, septembre 2009

MIEUX COMPRENDRE L'IMMIGRATION

L'auteur, **Jonathan Fontaine**, est chargé de projet et agent de recherche au Regroupement québécois des organismes pour le développement de l'employabilité (RQuODE). Le RQuODE est constitué de 53 organismes communautaires répartis un peu partout au Québec. Une vingtaine d'entre eux travaillent avec la clientèle immigrante. C'est pourquoi, nous sommes fiers de contribuer à cette publication et de partager notre expertise terrain, notre passion pour cette clientèle immigrante et nos préoccupations tirées de nos expériences au quotidien.

REGARD GLOBAL SUR L'IMMIGRATION

Il n'est plus rare d'entendre que l'immigration contribue au développement économique et remédie au faible taux de natalité du Québec. Bien que celle-ci soit essentielle à la réalité québécoise d'aujourd'hui, nous constatons encore trop souvent que cette immigration est mal comprise que ce soit de la part des employeurs, des professionnels, des citoyens, ou encore à même les politiques publiques. Cette nouvelle réalité qui ne s'amenuisera pas au Québec amène certaines difficultés d'adaptation et d'intégration puisque cette immigration est basée sur la rencontre de citoyens d'origines diverses. Cette rencontre doit se faire dans le plus grand respect des valeurs et mœurs québécoises (la société laïque, la démocratie, et l'égalité homme-femme). Une nouvelle arrivante nous rappelle que nous *« sommes tous nés libres et nous avons tous le droit d'être heureux. Pour certaines personnes, ce bonheur se trouve ailleurs que dans leur pays d'origine. Comment pouvons-nous refuser à quelqu'un la possibilité d'améliorer sa qualité de vie sous le prétexte de frontières qui n'existent guère plus loin que dans notre imagination, nos politiques et nos égos? »*

DIFFICULTÉS RENCONTRÉES : ATTENTES, PRÉPARATION ET RÈGLES RIGIDES

Les immigrants rencontrent un certain nombre de difficultés à deux moments de leur processus d'immigration. L'établissement et l'intégration au marché du travail des personnes immigrantes sont souvent deux processus qui coexistent pendant une période plus ou moins longue, et ce, dès leur arrivée au Québec. En fait, il est souvent difficile de découper le parcours d'une personne immigrante de façon linéaire. Malheureusement, nous remarquons assez souvent que les attentes des personnes immigrantes créées dès l'étape de la sélection sont bien souvent irréalistes par rapport à ce qui se passera dans les mois suivants leur arrivée. De plus, la francisation occupe beaucoup de temps dans l'horaire de plusieurs immigrants. Ils sont souvent pris avec une situation financière difficile qui les amène à accepter un premier emploi bien en deçà de leurs compétences. Une nouvelle arrivante mentionne que bien souvent *« ces derniers se laissent exploiter par n'importe qui, notamment en occupant un emploi sous-qualifié, pour se nourrir, se loger, et pour être en mesure de payer les dépenses au quotidien »*. Est-ce parce que les attentes prémigratoires étaient irréalistes ou est-ce dû à une mauvaise préparation reliée à un budget d'établissement insuffisant ?

Nous devrions également questionner certains problèmes plus reliés à l'intégration des immigrants au marché du travail. En effet, nous observons encore trop souvent au quotidien des situations de non-reconnaissance d'expériences étrangères de travail, d'études effectuées à l'étranger et d'acquis obtenus à l'extérieur du Canada. Par exemple, il semble essentiel pour plusieurs employeurs que la personne immigrante ait déjà une expérience de travail québécoise à son actif. Il faudrait réfléchir sur les règles plus ou moins strictes qui régissent les professions réglementées et remettre en question la rigidité avec laquelle elles sont appliquées. Dans un monde de plus en plus mondialisé, où les frontières existent de moins en moins, est-ce que des structures et des exigences teintées de préjugés et de discrimination ont encore une place au sein de notre société? La peur de l'autre et la perte de repères culturels ne devraient pas nous refermer sur nous-mêmes, mais bien nous ouvrir aux autres cultures et aux diverses richesses que renferment celles-ci. Il ne faut surtout pas oublier que pour une entreprise l'embauche d'une personne immigrante est bien plus qu'une simple

force de travail. En fait, cette personne est un atout de plus en termes de solutions, de d'opportunités d'affaires, de diversification des compétences et d'ouverture au monde entier.

PISTES DE SOLUTION : SENSIBILISER, SOUTENIR ET S'OUVRIR AUX AUTRES

Nous croyons que pour favoriser une meilleure intégration au marché du travail et contrer les difficultés mentionnées ci-haut, nous devons à la fois sensibiliser la population et les employeurs et assurer l'accès à des programmes divers. En effet, pour une personne immigrante, une porte d'entrée au marché du travail et une intégration plus globale au sein de la société d'accueil passent par l'obtention d'un emploi à la mesure de ses compétences. Les employeurs sont ceux qui détiennent le plus de possibilités à l'heure actuelle pour faire avancer la question de l'intégration des personnes immigrantes au marché du travail québécois. Il faut les sensibiliser à la question de l'embauche d'une personne immigrante. Il ne faut pas systématiquement rejeter ou refuser la différence dans les expériences de travail, les études ou la vie en général. Il faut favoriser la reconnaissance des personnes immigrantes en tant que citoyen à part entière. Elles nous enrichissent certes de manière différente, mais après tout le Québec n'est-il pas une société d'accueil qui prône l'accès à l'égalité (femmes, minorités visibles, personnes handicapées, etc.)? De plus, il ne faut pas oublier de soutenir ces entreprises une fois qu'elles ont engagé des personnes immigrantes, car la gestion de la diversité ethnoculturelle ne peut être laissée pour compte.

Nous pensons qu'en augmentant l'accès aux programmes de subventions salariales, de mentorat et de stage en entreprise, les immigrants du Québec auraient de meilleures chances de réussite au sein de leur société d'accueil. Ce geste concret de la part de celle-ci est porteur d'une ouverture interculturelle. Il permet symboliquement de démontrer aux nouveaux arrivants, dès leur arrivée au Québec, une implication de la société d'accueil dans leur processus d'intégration au marché du travail, et non pas de l'indifférence ou de la méfiance comme cela est encore trop souvent le cas. Nous devons faire connaître nos services et développer dans toutes les régions du Québec, des programmes d'accompagnement en transition de carrière et recherche d'emploi qui tiennent compte des besoins des immigrants et des nouveaux arrivants. Enfin, il faut qu'en tant que société d'accueil, nous soyons ouverts à partager nos expériences, et à développer de nouvelles techniques, approches et pratiques pour soutenir notre sensibilité et notre ouverture interculturelles.

DÉFINITION DE L'INTÉGRATION PROFESSIONNELLE ET SOCIOPOLITIQUE DE L'IMMIGRANT

L'intégration en emploi est un processus dynamique non linéaire qui demande une participation de la société d'accueil et de l'immigrant, à part entière. Nous pouvons dire qu'une intégration est plus globale qu'une simple insertion en emploi, car elle doit comporter, selon nous, un aspect professionnel, un aspect social et politique. Il s'agit d'une insertion professionnelle plus égalitaire, qui vise une pérennité dans l'emploi, un respect des cultures (normes, usages, coutumes, et règles individuelles et collectives) et une reconnaissance de l'immigrant dans ses compétences et dans l'écoute de ses besoins dans une profession ou une entreprise donnée. L'immigrant doit pouvoir devenir un membre actif de sa société d'accueil. Une intégration réussie se solde par le fait que le nouvel arrivant juge qu'il est devenu un citoyen à part entière et surtout lorsqu'il est perçu comme tel par sa société d'accueil, ses institutions et ses citoyens. Souvenons-nous que nous sommes tous habitants de la même planète, des citoyens du monde. En fait, nous sommes tous des êtres humains qui vivent le même cours de la vie.

PRATIQUES QUI SOUTIENNENT L'INTÉGRATION DES IMMIGRANTS AU MARCHÉ DU TRAVAIL

Nous croyons qu'il n'y a pas de solutions ou de pratiques miraculeuses qui régleraient tout du jour au lendemain. Cependant, nous tenons à mentionner qu'il serait temps que nous nous mobilisions en tant que société d'accueil que ce soit l'État québécois (national, Provincial et municipal), les entreprises ou la société civile. En effet, nous remarquons depuis plusieurs années un travail en silo qui est déplorable. Tous les acteurs du terrain doivent s'unir et sentir que le gouvernement québécois veut travailler avec eux, dans le même sens, pour les besoins des personnes immigrantes qui tentent d'intégrer notre société par l'obtention d'un emploi. Il faut pouvoir assurer aux immigrants la possibilité de devenir des citoyens actifs du Québec.

Nous croyons qu'une approche consciencieuse mettant de l'avant la langue française et nos valeurs communes québécoises (égalité des sexes, laïcité dans la vie publique et démocratie), qui serait centrée sur les besoins des personnes immigrantes, permettrait une intégration plus rigoureuse. Nous croyons que notre rôle est de travailler au quotidien afin de favoriser le soutien et l'accompagnement des personnes immigrantes dans leur recherche d'emploi en se rappelant qu'il s'agit d'un

processus individuel, dynamique, différent et qui se doit d'être personnalisé. Enfin, il faut partager nos expériences positives envers l'immigration. Celles-ci contribueront à la sensibilisation et à l'ouverture de notre société d'accueil à la diversité et à la richesse culturelles qui font, de plus en plus, partie du « nous » québécois. Bref, il faut faire de la place pour les personnes immigrantes dans notre société québécoise. Ils sont là aujourd'hui pour l'avenir de demain.

UNE RESPONSABILITÉ PARTAGÉE

Nous nous entendons pour dire que l'intégration en emploi des personnes immigrantes est une responsabilité partagée entre la société d'accueil et l'immigrant. Ils doivent faire preuve de respect et d'ouverture l'un envers l'autre. Enfin, une nouvelle arrivante résume bien les responsabilités des immigrants et de la société d'accueil : « *Les premiers doivent accepter le fait que les choses se passent différemment dans leur société d'accueil et qu'ils devront adopter des façons d'être et de faire. Il faut partager notre richesse culturelle sans essayer de l'imposer à la société d'accueil; alors que celle-ci doit s'ouvrir, se préparer à recevoir toute cette richesse, en laissant de côté ses préjugés tout en réussissant à partager la sienne, sa culture québécoise* ».

RÉFÉRENCES

Nous remercions les organismes suivants de leur contribution : Accès travail, Centre des femmes de Montréal, Objectif Emploi 40 ans +, Option-travail CJE Ste-Foy, Perspective Carrière, Perspectives nouvelles et Rondpoint Jeunesse au Travail. Nous voulons également remercier une nouvelle arrivante pour son témoignage précieux.

L'IMMIGRATION, UNE RÉALITÉ D'HOMMES ET DE FEMMES

L'auteure, **Lise Poulin**, est membre du Syndicat de l'Auberge des gouverneurs Place Dupuis depuis 1981 ; vice-présidente et présidente de ce syndicat de 1981 à 1987. Présidente de la Fédération du commerce de 1987 à 1998 ; à ce titre, elle a été responsable politique de la négociation du secteur de l'hôtellerie pour la même période. Élue secrétaire générale de la CSN en octobre 1998, elle est responsable du Service juridique, du Service des ressources humaines, du comité national des jeunes, du comité sur les relations interculturelles, du comité confédéral LGBT. Elle est également membre de différents comités de la CSN notamment du comité d'orientation et du comité des juridictions.

La Confédération des syndicats nationaux (CSN) est constituée de plus de 2 100 syndicats regroupant plus de 300 000 membres. Ces syndicats se retrouvent sur une base sectorielle dans neuf fédérations et sont présents dans les régions au sein de treize conseils centraux sur l'ensemble du territoire du Québec. La CSN, en tant qu'acteur social, a toujours pris part aux différents débats qui se font au sein de la société québécoise. Ainsi, c'est avec enthousiasme qu'elle entend apporter quelques éléments de réponse aux questions posées dans le cadre de cette réflexion, lesquelles touchent l'immigration, l'intégration des personnes immigrantes ainsi que leurs responsabilités vis-à-vis de la société d'accueil.

La CSN s'est activement intéressée au phénomène de l'immigration. Elle croit à la contribution positive de l'immigration au développement économique, social et culturel du Québec. Dans ses instances ou ailleurs, l'organisation s'efforce d'exprimer clairement ses positions en la matière. De plus, en 1986, la CSN s'est dotée d'un comité sur les relations interculturelles ayant pour rôle de conseiller l'exécutif sur les questions relatives à l'immigration. Ce comité a, parmi d'autres réalisations, élaboré un guide destiné aux exécutifs syndicaux. Ce guide lancé lors du congrès de la CSN de 2005, fait la promotion auprès des syndicats des moyens à mettre en œuvre pour favoriser l'intégration et le maintien en emploi des personnes immigrantes et celles issues des communautés culturelles et des minorités visibles. Il invite également les syndicats à interpeller leur employeur sur ces questions.

Nul besoin de le rappeler : le Québec et le Canada ont toujours été des terres d'accueil. L'accroissement de l'immigration s'explique surtout par la réalité démographique du Québec, voire du Canada, qui est caractérisée par le vieillissement de la population et une faible natalité. Selon l'OCDE, le Canada serait la troisième destination mondiale au chapitre de l'immigration. Depuis 2003, le Québec accueille pour sa part, bon an, mal an, plus de 40 000 nouveaux arrivants. Ces données témoignent de l'ampleur de l'immigration dans notre société et justifient l'importance qu'on lui accorde. Cependant, il faut aussi prendre acte des changements survenus au fil du temps dans le profil de l'immigration.

Si jadis l'immigration canadienne était principalement d'origine européenne, la donne a changé. La plupart des arrivants proviennent maintenant de multiples pays à travers le monde. Ces variations dans le profil de l'immigration sont manifestes et entraînent à plusieurs égards de nouveaux défis pour la société. Le plus important demeure celui de l'intégration à la société d'accueil de ces personnes nouvellement arrivées. Ceci est fondamental, car l'intégration constitue l'essence même de l'immigration. Évidemment, quand elle est réussie, elle avantage non seulement la personne immigrante, mais aussi la société d'accueil qui se retrouve enrichie à son tour. C'est sur cette base que la CSN ne cesse, dans ses interventions, d'attirer l'attention des responsables politiques sur l'importance de mettre en œuvre des moyens adéquats pour encourager la pleine et entière participation des personnes immigrantes à la vie de la société. L'échec de l'intégration est à éviter à tout prix compte tenu des entraves reliées notamment à la ghettoïsation, au racisme, à la méfiance et au ressentiment, qu'elle risque d'imposer.

La CSN, en tant qu'organisation syndicale, croit que l'intégration des personnes immigrantes passe d'abord par une meilleure insertion sur le marché du travail. Cela s'explique tout bonnement par le fait que l'emploi constitue un moteur puissant d'intégration d'autant plus que la majorité de la population immigrante, à son arrivée au Québec, se retrouve de fait au sein de la population active. Une bonne réponse du marché du travail enverra un signal positif à la personne immigrante qui sera, par la

suite, plus encline à accroître sa participation civique tout en disposant de meilleurs moyens pour le faire.

Malheureusement, c'est là que le bât blesse. La situation ne se déroule pas toujours ainsi. Bon nombre de personnes immigrantes peinent à trouver un emploi. Pour preuve, le taux de chômage chez celles établies au Québec depuis moins de cinq ans est de trois fois supérieur à celui des natifs. Évidemment, plusieurs raisons sont évoquées pour expliquer le phénomène : manque de connaissance du français et, dans bien des cas, de l'anglais, la non-reconnaissance des études et de l'expérience étrangères, les barrières reliées aux métiers et professions réglementés, l'absence de réseaux professionnels, le racisme et la discrimination en emploi, etc. Néanmoins, ces facteurs ne doivent aucunement servir de prétexte pour évacuer l'urgence d'agir afin de renverser la tendance. Le Québec, en tant que société qui se veut équitable, ne peut se permettre une pareille sous-utilisation de ressources. Un tel gaspillage se justifie difficilement dans un contexte marqué par la nécessité de renouveler la force de travail.

Par ailleurs, nous devons reconnaître les efforts consentis par différents acteurs pour assurer le développement de l'employabilité des personnes immigrantes (accueil et aide en première ligne, formation linguistique, programmes d'accès à l'égalité, stage et formation, etc.). Toutefois, les résultats obtenus concernant l'emploi sont loin de répondre aux attentes, ce qui invite à de nouvelles réflexions sur d'autres mécanismes pouvant remédier à la situation. Il semble juste de miser sur la consolidation et la recherche d'une plus grande cohésion des actions visant le développement de l'employabilité des personnes immigrantes, mais il faut aussi penser l'action à entreprendre au niveau de la demande de travail. À juste titre, nous croyons que les employeurs doivent accroître leur rôle dans l'insertion en emploi des personnes issues de l'immigration. Il ne peut en être autrement quand nous considérons que l'embauche et le maintien en emploi relèvent de leur responsabilité première.

En effet, l'atteinte des résultats satisfaisants en matière d'embauche des personnes immigrantes ne se fera pas sans une sincère implication des gestionnaires et de la haute direction des entreprises et organisations, laquelle devra s'accompagner de gestes concrets. Sur cette lancée, le gouvernement du Québec, en tant qu'employeur, ne devrait pas être en reste. Il a un rôle de premier plan à jouer dans l'insertion en emploi des personnes immigrantes. Il devra commencer par prêcher par l'exemple en apportant des solutions vraies au problème chronique amplement documenté de la sous-représentation des minorités visibles et ethniques dans la fonction publique. À ce propos, il semble que le Québec a beaucoup de chemin à parcourir. Des rapports réguliers, soutenus et officialisés devraient permettre le suivi des progrès réalisés concernant la présence des minorités au sein des organismes publics.

En outre, il lui revient aussi la responsabilité de travailler sur des moyens à mettre en oeuvre pour sensibiliser, voire inciter ses partenaires socioéconomiques à améliorer le taux de présence des personnes immigrantes dans leurs organisations.

Bref, la lutte contre le sous-emploi demeure le préalable au succès de l'intégration. Puisque la personne immigrante participe à la vie économique de la société en gagnant dignement sa vie, elle est alors appelée à poursuivre son rêve et celui de ses proches dans le respect des valeurs communes qui définissent la société québécoise telles l'égalité des droits, la démocratie, la laïcité, le français comme langue officielle, la résolution pacifique des conflits, la solidarité, le respect du patrimoine culturel et l'égalité entre les hommes et les femmes. L'atteinte d'un tel objectif ne peut constituer qu'une des pierres angulaires à la construction de cette société plus juste et davantage soucieuse de sa diversité que nous visons.

MISER SUR L'INTÉGRATION

L'auteure, la **Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ)**, est la plus grande centrale syndicale du Québec avec plus d'un demi-million de membres. Elle représente 44 % des syndiqués québécois, et prend activement position sur des questions d'intérêt public, social, économique, politique et culturel.

1. QUEL EST LE REGARD GLOBAL QUE VOUS PORTEZ AU SUJET DE L'IMMIGRATION?

Pour la FTQ, l'intégration est la carte gagnante dont une société dispose pour faire de l'immigration une composante positive de son développement. L'immigration de personnes d'origines diverses représente une constante dans l'histoire du Québec et aujourd'hui le Québec y voit de plus en plus une source de croissance de sa population et de sa main-d'œuvre, particulièrement pour certaines régions.

2. SELON VOUS, QUELLES SONT LES PRINCIPALES DIFFICULTÉS QUE RENCONTRENT LES IMMIGRANTS SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL ET POURQUOI?

Une intégration réussie donne à l'individu une appartenance culturelle et une identité sociale essentielles à une vie harmonieuse et productive. Cependant, l'intégration à une nouvelle société ne se fait pas toujours de manière harmonieuse et le parcours est souvent parsemé d'écueils : l'apprentissage d'une nouvelle langue; l'adaptation au système de sécurité sociale et à la culture québécoise; les obstacles inhérents au système d'emploi et les attitudes discriminatoires.

À l'heure actuelle, il n'existe pas de politique-cadre et de stratégie gouvernementale en matière de reconnaissance des acquis et des compétences en ce qui touche les personnes immigrantes et ce, malgré des années d'études et des promesses répétées. Chacun et chacune doivent affronter, individuellement, les dédales administratifs de diverses institutions, les ordres professionnels et les institutions d'enseignement, par exemple.

Les préjugés, le racisme et la discrimination y ont cours, les membres des minorités visibles y étant nettement défavorisés. Même avec un diplôme universitaire, le taux de chômage des personnes des minorités visibles est nettement plus élevé (environ 19 %) que celui de l'ensemble de la main-d'œuvre québécoise (environ 8 %).

3. QUELLES SONT LES PISTES DE SOLUTION MISES DE L'AVANT POUR CONTRER CES DIFFICULTÉS?

Les principales actions de la FTQ concernant l'intégration des nouveaux arrivants consistent en :

- l'adoption d'une première déclaration de politique lors du congrès de 1978;
- la tenue d'un colloque sous le thème « Un pays en commun, la solidarité » en 1979;
- à partir de 1977, campagne d'information auprès des membres des comités de francisation pour l'organisation de cours de français en milieu de travail;
- une enquête du Conseil du travail de Montréal sur la présence immigrante dans les rangs de la FTQ (1990);
- la conception d'un outil d'animation et de formation à l'intention des syndicats locaux dans le but d'améliorer les relations interculturelles dans les milieux de travail;
- l'adoption d'une seconde déclaration de politique lors de notre congrès triennal en décembre 2004;
- la création d'un comité permanent lors du congrès de 2004 dont les membres sont nommés par les syndicats nationaux;
- l'adoption d'un plan d'action;
- une tournée régionale;
- la publication d'une étude sur l'immigration dans les régions du Québec (2005);
- la publication de matériel promotionnel et informatif spécialement conçu à l'intention des travailleurs et travailleuses immigrants;
- la tenue annuellement d'une journée de réflexion-bilan portant sur l'intégration des personnes immigrantes en milieu de travail;
- embauche d'une personne à temps plein pour se dédier entièrement au traitement de l'intégration des personnes immigrantes.

Des actions de sensibilisation, des cours sur les relations interculturelles, des cours favorisant l'apprentissage et l'usage du français en milieu de travail et une plus grande participation des travailleuses et travailleurs immigrants à la vie syndicale.

La FTQ a tenu à entretenir des échanges assidus avec les représentants des milieux de travail pour être mieux informée de la réalité et du vécu des travailleuses et travailleurs immigrants. Depuis 2002, afin de mieux répondre aux besoins de ses affiliés, la FTQ s'est dotée d'un comité sur l'intégration des personnes immigrantes.

Ainsi, depuis 1993, la FTQ a développé une démarche pédagogique en publiant la brochure « Comprendre pour agir » et en tenant des journées de réflexion sur les relations interculturelles et l'action syndicale dont les thèmes recouvrent les principales difficultés auxquelles ont à faire face les personnes immigrantes. Le programme de formation qui proposait des activités de jumelage en milieu de travail a été repris et adapté par des sections locales et des syndicats.

4. COMMENT DÉFINISSEZ-VOUS L'INTÉGRATION?

Une intégration réussie donne à l'individu une appartenance culturelle et une identité sociale essentielles à une vie harmonieuse et productive.

5. À VOTRE AVIS, QUELLES SONT LES MEILLEURES PRATIQUES POUR FACILITER L'INTÉGRATION DES IMMIGRANTS?

La possibilité de trouver un emploi à la hauteur des compétences des personnes, l'existence de services sociaux et professionnels d'accueil dédiés spécifiquement aux immigrants et l'existence d'une communauté d'accueil de la même origine sont des facteurs importants qui comptent pour beaucoup lorsqu'il s'agit de choisir un lieu de résidence.

Depuis longtemps déjà, la FTQ identifie la connaissance du français, langue commune du Québec, comme étant l'un des critères majeurs de l'intégration des personnes immigrantes. C'est par elle que l'isolement est rompu et que la communication, l'interaction et la participation sont possibles. Autrement, les immigrants éprouveront des difficultés : à faire reconnaître leurs compétences et leurs diplômes et l'accès à la formation manquante; à trouver un emploi et à s'intégrer dans un milieu de travail; à s'intégrer à une structure syndicale, là où il y en a une. Or, l'offre de services en francisation ne satisfait pas les besoins. Près de 40% des non-francophones ne sont pas joints par les services mis en place par des établissements d'enseignement public et le réseau d'organismes communautaires.

La FTQ demande au gouvernement d'offrir une formation linguistique qui réponde à l'ensemble des besoins, notamment dans les lieux de travail pour toutes personnes qui ne maîtrisent pas le français et d'informer toutes les entreprises quant à la possibilité de comptabiliser les dépenses reliées à la francisation dans le 1% destiné à la formation professionnelle.

Un accès rapide à l'Évaluation comparative des études effectuées hors du Québec est assuré pour les personnes immigrantes, alors qu'elles sont encore à l'étranger.

La FTQ croit qu'il faut continuer à affronter les réalités des préjugés, du racisme et de la discrimination dans chaque milieu de travail. Sans honte, mais aussi sans complaisance, il faut briser le mur du silence.

L'accès à la syndicalisation est un bon mécanisme. Les petites et moyennes entreprises sont, de manière générale, la porte d'entrée au milieu de travail pour les personnes immigrantes et les syndicats peuvent apporter l'aide nécessaire, par exemple, en organisant des cours de francisation.

6. COMMENT DÉFINISSEZ-VOUS LES RESPONSABILITÉS DES IMMIGRANTS ET DE LA SOCIÉTÉ D'ACCUEIL AU REGARD DE L'INTÉGRATION?

Le choc culturel dépasse largement la question de la langue ou des coutumes. On comprend alors pourquoi les personnes nouvellement arrivées tenteront de se regrouper avec d'autres de la même origine qu'elles durant les premiers mois au Québec. Les services mis en place par les différentes communautés culturelles pour faciliter leur intégration au Québec seront, pour elles, une oasis dans ce nouveau monde. Il est toutefois évident que si elles veulent s'intégrer à leur nouveau pays, les personnes immigrantes doivent un jour sortir de cette oasis et prendre contact avec la société québécoise. Les personnes immigrantes arrivent ici avec un vécu, des expériences positives et négatives qui influencent leur intégration. Nous, en tant que nation québécoise, avons aussi un vécu, un bagage d'expériences positives et négatives qui nous ont amenés à faire des choix de société, de valeurs au sujet desquelles nous voulons bien échanger, mais que nous ne voulons pas changer. C'est ce qui nous définit et définit nos valeurs.

LES BÉNÉFICES QUE LE QUÉBEC RETIRE DE L'IMMIGRATION DURENT BIEN PLUS LONGTEMPS QUE LA PÉRIODE D'ADAPTATION

Yves-Thomas Dorval, président du Conseil du patronat du Québec (CPQ), membre du Comité d'intervenants économiques auprès du sous-ministre du ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (MICC)

1. QUEL EST LE REGARD GLOBAL QUE VOUS PORTEZ AU SUJET DE L'IMMIGRATION ?

En tant que représentant des employeurs du Québec, le CPQ s'intéresse à l'immigration, en particulier sous l'angle économique, même s'il reconnaît que cette question est plus large. Notre principale préoccupation au regard des politiques publiques qui touchent l'immigration est de nous assurer qu'elles tiennent compte des besoins des entreprises du Québec et qu'elles sont globalement favorables à l'essor de l'économie québécoise.

Nous constatons que l'arrivée de nouveaux citoyens avec leur capital humain, leur expérience et leur ingéniosité, contribue au développement économique et à l'enrichissement de notre société. Certes, l'immigration engendre aussi certains coûts mais il ne faut pas se forger une opinion sur cette seule base puisqu'il s'agit d'un portrait partiel. Il y a toujours une période d'adaptation, plus ou moins longue, avant qu'une personne immigrante puisse se trouver un travail qui lui convient et qui prend en compte sa formation, ses compétences et son expérience. Toutefois, cette période d'adaptation est relativement rapide par rapport à la vie active d'un individu.

Rapidement, les coûts de la période d'adaptation font place aux bénéfices qu'apporte un citoyen qui participe de plain-pied au marché du travail, qui s'engage dans sa communauté, qui paie des impôts et qui contribue pleinement à sa société d'accueil. Ces bénéfices que retire le Québec de l'immigration durent bien plus longtemps qu'une simple période d'adaptation. Ainsi, alors que les coûts de l'intégration se concentrent surtout sur le court terme, à moyen et à long termes, les bénéfices sont, selon nous, considérables.

2. SELON VOUS, QUELLES SONT LES PRINCIPALES DIFFICULTÉS QUE RENCONTRENT LES IMMIGRANTS SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL ET POURQUOI ?

Nous n'avons pas fait d'étude approfondie des difficultés que rencontrent les immigrants sur le marché du travail. Nous croyons toutefois que le problème maintes fois soulevé de la reconnaissance des diplômes par les ordres professionnels est l'un des principaux. Dans certains cas, il peut y avoir des préjugés mais nous croyons, de façon générale, que la société québécoise est ouverte à la diversité.

3. QUELLES SONT LES PISTES DE SOLUTION MISES DE L'AVANT POUR CONTRER CES DIFFICULTÉS ?

Les standards de qualité soutenus par les ordres professionnels sont souhaitables. Par contre, il est clair que le refus de reconnaître un diplôme obtenu à l'étranger entraîne des conséquences néfastes non seulement pour le titulaire, mais aussi pour la société dans son ensemble. Le capital humain détenu par les immigrants qualifiés doit être pleinement mis à contribution.

L'intégration des immigrants aux ordres professionnels fait l'objet d'un effort particulier au ministère de

l'Immigration et des Communautés culturelles (MICC), et il se doit d'être souligné. La conclusion d'ententes avec plusieurs ordres permet à un nombre croissant d'immigrants de voir leur bagage de formation reconnu et ainsi peuvent-ils contribuer pleinement à la prospérité du Québec. Le CPQ encourage le gouvernement du Québec à poursuivre ses efforts en ce sens. Une meilleure information sur les besoins et critères de reconnaissance ainsi qu'une meilleure préparation des candidats avant l'immigration seraient souhaitables.

De même, nous encourageons les ordres professionnels à se préoccuper de cette question importante. Sans compromettre la qualité des services professionnels auxquels s'attendent les Québécois, il y a tout lieu de trouver des solutions rapides et des parcours adaptés pour les nouveaux arrivants désirant faire reconnaître leurs aptitudes professionnelles.

Dans les cas où les qualifications des immigrants ne satisfont pas aux normes québécoises, il y a lieu de s'assurer qu'un immigrant diplômé puisse suivre un parcours menant à une qualification suffisante. En lui offrant de compléter certains cours ou certaines formations, on s'assure qu'il dispose toujours d'une porte ouverte qui l'amène à combler ses lacunes jusqu'à la reconnaissance de son diplôme et du droit de pratique.

4. COMMENT DÉFINISSEZ-VOUS L'INTÉGRATION ?

Sur le plan économique, et sans doute aussi sur le plan social, la meilleure intégration possible passe par le marché du travail. La diversité des situations des personnes immigrantes ne nous permet pas de proposer une définition de l'intégration qui soit applicable à tous. Par exemple, pour certains, la participation aux activités culturelles et économiques comme les commerces de détail visant une clientèle ethnique spécifique peut constituer une voie d'intégration parmi d'autres, y compris sur le plan de l'emploi, et permettre de tisser des liens sociaux.

Pour cette raison, et même si des besoins en région peuvent exister, nous ne croyons pas que le gouvernement doive déterminer où s'établissent les immigrants. En cette matière, tout comme dans d'autres, les programmes d'information sur les opportunités et les incitatifs correspondants sont toujours préférables aux mesures coercitives ou directives. Après tout, le choix du lieu d'établissement doit être celui des nouveaux arrivants.

Enfin, au-delà de la prestation de services de base par le gouvernement, nous croyons que les nouveaux arrivants devraient avoir les mêmes droits et responsabilités devant la loi que les citoyens déjà établis et qu'il n'y a pas lieu de proposer un modèle unique d'intégration.

5. À VOTRE AVIS, QUELLES SONT LES MEILLEURES PRATIQUES POUR FACILITER L'INTÉGRATION DES IMMIGRANTS ?

L'intégration des immigrants à la société québécoise et au marché de l'emploi passe par une offre de services d'intégration efficace et diverse. La connaissance du français, des institutions québécoises, des lois et des règlements, des étapes à suivre pour se lancer en affaires et des exigences courantes des employeurs ou de la culture du travail au Québec sont tous des aspects importants.

Cette énumération n'est toutefois pas exhaustive et, surtout, chaque nouvel arrivant présente des besoins différents, selon qu'il a déjà résidé au Québec ou non, selon qu'il vient rejoindre des membres de sa famille installés ici depuis plusieurs années, etc. Qui plus est, les besoins évoluent, tant du côté des immigrants que des employeurs qui recherchent des qualifications de plus en plus sophistiquées.

Dans cette perspective, le CPQ est d'avis qu'il faut repenser l'offre de services d'intégration pour répondre à une demande de plus en plus diverse et y offrir des solutions plus pointues. Il est de la responsabilité du gouvernement de s'assurer que des services soient offerts et même de contribuer au financement de ces services afin d'assurer l'intégration des immigrants qui disposent de peu de moyens à leur arrivée ici.

Cette responsabilité ne s'étend toutefois pas obligatoirement à la prestation des services elle-même. Le travail des organismes partenaires qui connaissent bien les besoins des personnes immigrantes constitue une expertise précieuse.

La prestation de services pourrait être étendue et diversifiée par un moyen simple et efficace qui consiste à confier directement aux immigrants la décision des services d'intégration qu'ils requièrent et du fournisseur approprié. La part publique de financement pour ces services suivrait chaque immigrant là où il déciderait d'aller. On peut envisager que pour certains services, comme l'apprentissage du français, la qualité du service soit contrôlée *a posteriori* par des examens uniformes permettant d'évaluer le plus objectivement possible le niveau atteint.

Cette solution présente l'avantage de mieux prendre en compte les besoins diversifiés des immigrants, de permettre l'adaptation rapide des services offerts aux nouveaux besoins et de respecter le principe du libre choix des immigrants. Finalement, il y a tout lieu d'espérer que les délais d'attente seraient réduits. Selon les données du MICC, encore 24% des immigrants attendent plus que l'objectif de délai maximal de 65 jours en francisation.

6. COMMENT DÉFINISSEZ-VOUS LES RESPONSABILITÉS DES IMMIGRANTS ET DE LA SOCIÉTÉ D'ACCUEIL AU REGARD DE L'INTÉGRATION ?

Tel que déjà mentionné à la question 4, au-delà de la prestation de services de base par le gouvernement, nous croyons que les nouveaux arrivants devraient simplement avoir les mêmes droits et responsabilités devant la loi que les citoyens déjà établis et qu'il n'y a pas lieu de proposer un modèle unique d'intégration.

Certes, les questions d'égalité entre les sexes et la laïcité de nos institutions font partie des piliers à la base de la société d'accueil québécoise. Les immigrants doivent en être informés et s'y conformer pour une intégration harmonieuse.

L'IMMIGRATION, L'UNE DES CLÉS DE NOTRE PROSPÉRITÉ ÉCONOMIQUE

L'auteure, **Françoise Bertrand**, est diplômée en sociologie de l'Université de Montréal et détentrice d'une maîtrise en études environnementales de l'Université de York à Toronto. Françoise Bertrand possède plus de 30 années d'expérience à la tête d'importantes organisations : gestionnaire de haut niveau à l'UQÀM, présidente-directrice générale de la Société de radio-télévision du Québec (Télé-Québec), directrice principale du Groupe Conseil KPMG, présidente du CRTC, associée du Groupe SECOR. Elle est actuellement présidente-directrice générale de la Fédération des chambres de commerce du Québec. De plus, elle a siégé et siège encore à de nombreux conseils d'administration.

1. QUEL EST LE REGARD GLOBAL QUE VOUS PORTEZ AU SUJET DE L'IMMIGRATION ?

Compte tenu du mandat de la Fédération, nous analysons avant tout l'immigration au regard de sa contribution au développement économique du Québec. Or, le Québec connaît déjà un phénomène de pénurie de main-d'œuvre dans certains secteurs d'activités et cette situation va s'aggraver dans un avenir prévisible. Le Québec est l'une des sociétés occidentales où le vieillissement de la population sera nettement accéléré. À compter de 2012, il y aura davantage de personnes qui vont quitter le marché du travail pour la retraite que de nouvelles personnes qui vont intégrer la main-d'œuvre active.

Sans être une panacée, le recours à l'immigration pour combler nos besoins de main-d'œuvre est absolument incontournable. De plus, dans une économie mondialisée, les immigrants investissent au Québec, nous font connaître de nouveaux réseaux internationaux, apportent des manières différentes de faire des affaires et de voir le monde et élargissent nos horizons. La Fédération est ouverte à l'immigration. Elle travaille en partenariat avec le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (MICC) sur certaines mesures facilitant l'intégration et elle a donné son accord à la stratégie du gouvernement du Québec en faveur de l'augmentation du nombre d'immigrants au cours des prochaines années.

2. QUELLES SONT LES PRINCIPALES DIFFICULTÉS QUE RENCONTRENT LES IMMIGRANTS SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL ET POURQUOI ?

Il y a de réelles difficultés, il ne faut pas les cacher. Le fait que les immigrants connaissent un taux de chômage qui soit presque deux fois plus élevé que celui des Québécois d'origine, illustre ces difficultés. Elles tiennent à mon avis à quatre causes principales :

i. les problèmes de reconnaissance des diplômes et des qualifications professionnelles des immigrants. On fait quelques progrès, mais ce n'est pas suffisant et on avance trop lentement.

ii. On accueille une trop forte proportion d'immigrants détenteurs d'un diplôme universitaire. Dans une économie normale, environ 25% des emplois font réellement appel à des compétences de niveau universitaire. Or, plus de 40% des immigrants reçus ont une formation universitaire. Ces immigrants sont, dans beaucoup de disciplines non scientifiques, en concurrence avec les finissants universitaires québécois pour les emplois disponibles de ce niveau. Le MICC accorde désormais plus d'importance aux diplômes de formation professionnelle et technique, ce qui devrait conduire à un meilleur équilibre.

iii. Bon nombre d'employeurs hésitent encore à recourir à la main-d'œuvre immigrante.

iv. Les travailleurs d'origine immigrante font assez souvent l'objet de réaction de la part de la clientèle, surtout dans les services financiers, l'aide conseil ou la vente. Plusieurs entreprises ont témoigné récemment de cette réaction un peu xénophobe de leur clientèle. Ce n'est pas sans poser quelques problèmes d'intégration.

3. QUELLES SONT LES PISTES DE SOLUTION MISES DE L'AVANT POUR CONTRER CES DIFFICULTÉS ?

La Fédération des chambres de commerce a organisé, en partenariat avec certains ministères du gouvernement du Québec, des rendez-vous (national et régionaux) des gens d'affaires sur les pénuries de main-d'œuvre. La question de l'embauche et de l'intégration des immigrants fut abordée de manière très franche.

Parmi les suggestions formulées, notons :

- l'accueil des immigrants dans les entreprises à titre de stagiaire dans les programmes de formation et de perfectionnement, comme stratégie de recrutement de la main-d'œuvre ;
- l'organisation de sessions ciblées de recrutement dans le bassin des immigrants de la région métropolitaine ;
- l'offre plus généralisée de formations d'appoint qui permettent à des immigrants de répondre aux exigences des corporations professionnelles et aux standards nord-américains dans certaines disciplines ;
- la régionalisation plus poussée de l'immigration. Les immigrants se concentrent dans la région métropolitaine de Montréal et affichent une certaine résistance à quitter cette région ;
- le recrutement de techniciens et de diplômés universitaires parmi les étudiants étrangers faisant des études au Québec.

4. COMMENT DÉFINISSEZ-L'INTÉGRATION ?

C'est assez simple. Une intégration réussie, pour une personne en âge de travailler, c'est l'accès, après une période normale d'adaptation à la société d'accueil, à un emploi correspondant à ses qualifications professionnelles et à son expérience. Ainsi, la personne est en mesure de s'épanouir sur le plan personnel et d'apporter une contribution à la société. C'est également, pour un entrepreneur, la réalisation d'un projet d'investissement ou le démarrage d'une entreprise.

Bien sûr, l'emploi ne fait pas foi de tout. Mais c'est d'abord par l'emploi que l'on réalise son intégration. Après, il devient un peu plus facile de participer sereinement et pacifiquement à la vie démocratique, culturelle et sociale. On constate, chez nous comme ailleurs, que certains dérapages surviennent surtout chez les personnes pour qui l'intégration économique est un échec. Cela est vrai pour les immigrants comme pour d'autres citoyens qui vivent des situations d'exclusion.

5. À VOTRE AVIS, QUELLES SONT LES MEILLEURES PRATIQUES POUR FACILITER L'INTÉGRATION DES IMMIGRANTS ?

Les rendez-vous des gens d'affaires sur les pénuries de main-d'œuvre ont permis d'apporter plusieurs témoignages de réussite d'intégration des immigrants au sein des entreprises. Voici quelques pratiques notées, qui ne sont pas nécessairement les meilleures :

- l'intégration d'un ou de quelques immigrants au sein d'une équipe de travail déjà constituée dans l'entreprise. Éviter les ghettos d'emplois immigrants ;
- l'offre de stagiaires permettant de mettre en application, dans l'environnement nord-américain du travail, les compétences acquises et déployées dans un autre contexte de travail ;
- l'accompagnement des immigrants, par une personne de l'entreprise, dans leur parcours de formation ;
- une grande clarté dans les objectifs fixés et des résultats attendus, surtout chez les professionnels. L'employeur fait preuve de souplesse dans l'organisation du travail pour tenir compte des valeurs chères à certaines communautés immigrantes, mais on refuse tout compromis sur les objectifs à atteindre ;
- l'encouragement des travailleurs immigrants à inciter des collègues et d'autres immigrants à postuler sur les emplois vacants au sein de l'entreprise ;
- l'affectation de personnel spécifiquement dédié à la gestion de la diversité culturelle dans les entreprises qui embauchent une proportion importante de main-d'œuvre immigrante.

6. COMMENT DÉFINISSEZ-VOUS LES RESPONSABILITÉS DES IMMIGRANTS ET DE LA SOCIÉTÉ D'ACCUEIL AU REGARD DE L'INTÉGRATION ?

Ces responsabilités sont nécessairement partagées. La société doit certes faire preuve d'ouverture. Les immigrants ne sont plus perçus comme des « voleurs de jobs ». Nous avons au moins franchi cette étape. Mais on doit reconnaître que notre société ne comprend pas encore l'importance économique de l'immigration. Plusieurs entreprises non plus d'ailleurs.

Vu de Montréal, on a tendance à oublier qu'une forte proportion de la population québécoise, en dehors de la région métropolitaine, a très peu de contact au quotidien avec les personnes d'origine immigrante. Certaines réactions à l'égard des immigrants offrant des services à la clientèle s'expliquent par cette sorte « d'inconfort » que l'on a tendance à ressentir devant l'inconnu ou ce qui ne nous est pas familier.

C'est aussi une responsabilité de l'immigrant lui-même. Immigrer, c'est se déraciner. Il ne s'agit pas de renoncer à sa personnalité et à ses valeurs. Mais on ne peut pas vivre ici exactement comme on vivait chez soi. Il y a forcément des changements à apprivoiser et à intégrer. Le marché du travail du Québec est très marqué par notre présence en Amérique du Nord. On ne peut pas s'attendre, encore moins exiger, en accédant à l'emploi ici de bénéficier des régimes de protection qui ont cours en Europe. La notion d'attentes de résultats et d'objectifs mesurables est plus répandue dans les entreprises québécoises que dans plusieurs sociétés d'Europe et d'Asie. Il faut composer avec cette réalité et ne pas considérer *a priori* ces modes de gestion comme des formes d'exploitation.

L'IMMIGRATION : UNE DYNAMIQUE TERRITORIALE

L'auteur, **Robert Coulombe**, est président de l'Union des municipalités du Québec et maire de Maniwaki.

1. QUEL EST LE REGARD GLOBAL QUE VOUS PORTEZ AU SUJET DE L'IMMIGRATION ?

Il est difficile de poser un regard global sur l'immigration, car il s'agit d'un phénomène multiforme et donc complexe. Selon les motivations et selon les cultures, l'immigration recouvre une gamme de réalités vécues très diverses. Un ingénieur français qui adopte le Québec ne vivra pas le même processus d'intégration qu'un réfugié afghan ou un médecin chilien.

Pour l'Union des municipalités du Québec, l'immigration représente une force pour l'occupation dynamique du territoire québécois. Dans sa dernière étude de prospectives démographiques[1], l'Institut de la statistique anticipe que la croissance naturelle de la population sera positive jusqu'en 2020. Par la suite, l'immigration seule assurera l'accroissement démographique du Québec.

Non seulement l'immigration permet d'atténuer l'impact des mutations démographiques, mais elle contribue également à la prospérité économique et culturelle de notre société. Et, au moment d'écrire ces lignes, j'apprenais que Dany Laferrière, écrivain québécois d'origine haïtienne, recevait le prestigieux prix littéraire Médicis. De plus, les immigrants sont, pour nos entreprises et nos institutions publiques, des portes ouvertes sur le monde. Leur connaissance de la langue et de la culture de leur pays d'origine facilite notre pénétration dans différents réseaux et le développement de marchés internationaux pour nos produits.

Mais pour que cet apport se déploie pleinement, plusieurs défis sont à relever tels ceux de l'inclusion sociale et de la régionalisation de l'immigration qui passent par un accès au travail.

2. SELON VOUS, QUELLES SONT LES PRINCIPALES DIFFICULTÉS QUE RENCONTRENT LES IMMIGRANTS SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL ET POURQUOI ?

En 2008, le taux de chômage de l'ensemble de la population québécoise était de 7,2 %, alors que celui des immigrants atteignait 11,1 %. Cependant, si l'on tient compte uniquement des immigrants de longue date (arrivés depuis plus de dix ans), ce taux descend alors à 8,1 %[2]. Ces chiffres témoignent des difficultés d'intégration au marché du travail que connaissent beaucoup de nouveaux arrivants.

Les indices de sous-emploi et de pauvreté élevés chez les immigrants récents ont de lourdes conséquences pour les gouvernements municipaux qui doivent procurer des logements abordables, une aide et des services aux nouveaux arrivants. Les villes et les municipalités sont aux premières lignes de la gestion de la diversité, mais elles n'ont pas toutes les ressources nécessaires pour faire ce travail.

La maîtrise du français, la connaissance de la culture québécoise et du fonctionnement de ses institutions, la reconnaissance des diplômes, la formation des immigrants déjà en place sont des aspects promus par l'Union depuis plusieurs années. D'ailleurs, le problème de la langue, le manque d'expérience de travail au Canada et l'absence de reconnaissance de la formation étrangère sont identifiés par les immigrants eux-mêmes comme les principales difficultés à l'intégration du marché du travail[3].

La planification de l'immigration, en tendant vers un arrimage entre les besoins des collectivités et les profils des nouveaux résidants, est l'un des gages du succès de leur intégration. Sur ce point, les municipalités doivent pouvoir faire valoir les besoins de leur collectivité. Les

ententes de régionalisation entre le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles et les municipalités ou les conférences régionales des élus s'avèrent ainsi un outil intéressant pour les élus locaux.

Il faut donc également travailler sur les perceptions et valoriser l'apport des immigrants au développement de l'entreprise et de la société dans son ensemble. Il faut aussi préparer la population à vivre dans une société plus hétérogène et l'accompagner dans ce processus. Malheureusement, sur ce plan, les médias ne sont pas toujours au rendez-vous.

3. COMMENT DÉFINISSEZ-VOUS L'INTÉGRATION ?

Il y a quelque chose de terrible dans ce mot, intégration, lorsqu'il est utilisé par la société d'accueil. Il appartient aux Québécois de veiller à former une société inclusive. En contrepartie, il appartient à l'immigrant de s'intégrer à la collectivité d'accueil.

Une société inclusive est d'abord une société qui ne fait aucune discrimination raciale. Puis, elle s'assure d'outiller ses nouveaux arrivants afin de leur donner la possibilité d'acquérir des éléments qui seront essentiels à leur intégration sociale et à leur pleine participation au développement collectif. Elle facilite l'apprentissage de la langue. Elle familiarise l'immigrant avec la culture et les institutions de son pays d'adoption. Elle accompagne le nouveau citoyen dans sa recherche d'emploi, le développement ou la reconnaissance de ses compétences.

Enfin, une société inclusive valorise et soutient les efforts d'intégration du nouvel arrivant. L'intégration est un processus parsemé d'insécurité, de défis d'adaptation et de deuils. Un immigrant qui s'intègre est une personne qui déploie tous les efforts nécessaires pour participer pleinement au développement de son nouveau pays d'adoption, en faisant l'apprentissage de la langue, en acceptant et en respectant les valeurs fondamentales de la société qui l'accueille. Ce travail devrait débuter avant même l'arrivée dans la société d'accueil.

4. À VOTRE AVIS, QUELLES SONT LES MEILLEURES PRATIQUES POUR FACILITER L'INTÉGRATION DES IMMIGRANTS ?

Plusieurs municipalités, désireuses d'accueillir de nouveaux citoyens, ont développé différentes actions, dans la mesure de leurs moyens, pour attirer et faciliter l'intégration des immigrants.

Des municipalités telles Québec, Gatineau ou encore des municipalités régionales de comté telles que Rimouski-Neigette ont adopté des politiques d'accueil et d'intégration des immigrants. Les actions qui accompagnent ces politiques mettent l'accent sur les activités et les outils d'accueil et d'information dans les domaines de l'emploi, du logement, de la formation, de l'éducation, de la santé, de la famille, du logement, des programmes d'aide, etc.

On retrouve également des mesures visant l'inclusion au marché du travail. Ainsi, à Sherbrooke, entre autres, un modèle d'implantation de la diversité culturelle comprenant des activités de formation et de sensibilisation s'adressant aux gestionnaires en ressources humaines a permis de faire passer de dix à cinquante le nombre d'employés municipaux issus de l'immigration en moins de cinq ans. La Ville de Québec, pour sa part, offre aux immigrants des possibilités de stage au sein de l'appareil municipal.

Par le biais de leurs infrastructures culturelles ou de leurs partenariats avec les organismes culturels et les médias communautaires, des municipalités participent à la valorisation des cultures et de l'apport des immigrants à nos collectivités.

Certaines municipalités travaillent en partenariat avec des organismes à but non lucratif dont la mission est d'accueillir les nouveaux arrivants et de les accompagner dans leur établissement. D'autres municipalités se dotent d'un service municipal d'accueil et d'intégration des immigrants.

On le constate aisément, les villes et les municipalités sont appelées à jouer un rôle de plus en plus important auprès des immigrants. Ce rôle, elles ne pourront l'assumer seules sans coordination et partenariat avec le gouvernement du Québec.

RÉFÉRENCES

Perspectives démographiques du Québec et des régions, 2006-2056. Institut de la Statistique du Québec, Gouvernement du Québec, juillet 2009, 131p.

Fiche synthèse sur l'immigration au Québec – Année 2008. Ministère de l'Immigration et Communautés culturelles, Gouvernement du Québec, 2009.

Statistique Canada

L'IMMIGRATION ET LES ORDRES PROFESSIONNELS

L'auteur, **Jean-François Thuot**, est le directeur général du Conseil interprofessionnel du Québec. Membre de l'Ordre des administrateurs agréés du Québec, il détient également un Ph.D. en science politique.

1. QUEL EST LE REGARD GLOBAL QUE VOUS PORTEZ AU SUJET DE L'IMMIGRATION ?

L'immigration participe à l'enrichissement culturel, social et économique de la société québécoise. C'est donc une responsabilité collective, qui interpelle les ordres professionnels au même titre que d'autres acteurs de la société.

Les 45 ordres professionnels et le Conseil interprofessionnel du Québec (CIQ) qui les regroupe, partagent l'orientation gouvernementale d'une immigration renforcée et d'une meilleure mobilité professionnelle. À cet égard, 20 des 51 professions réglementées vivent présentement une situation de pénurie. Leur nombre ira en s'accroissant compte tenu des tendances démographiques qui annoncent une diminution de la population active à compter de 2013. Autrement dit, la relève des effectifs professionnels passe notamment par l'immigration. L'enjeu est important : il faut s'assurer que la population québécoise disposera de services professionnels suffisants au cours des prochaines décennies. La santé en constitue un exemple.

Depuis 2000-2001, le nombre de demandes d'admission à un ordre professionnel en provenance de candidats formés à l'étranger a bondi de plus de 500 %. Avec 4 000 demandes environ par année, ce volume représente 10% du nombre total de personnes immigrantes accueillies chaque année (40 000 en moyenne) au Québec.

UN ENGAGEMENT FERME EN FAVEUR DE LA RECONNAISSANCE ACCÉLÉRÉE DES COMPÉTENCES PROFESSIONNELLES

Dans ce contexte, le Conseil interprofessionnel du Québec et ses membres se sont engagés à améliorer le processus d'accès aux professions réglementées des personnes formées à l'étranger. Les ordres professionnels sont soucieux de la crédibilité de ce processus au regard de la protection du public et ils sont sensibles à l'égard de la situation des personnes immigrantes. Les ordres doivent tout particulièrement s'assurer de l'efficacité, de l'équité et de la transparence de leurs pratiques, puisque l'État leur a confié la responsabilité légale de vérifier la compétence des personnes qui souhaitent exercer une profession réglementée.

Situation unique au Canada et probablement dans le monde, les ordres professionnels québécois sont tenus, selon la loi qui les encadrent, le *Code des professions*, de posséder un règlement sur la « reconnaissance d'une équivalence de diplôme ou de formation acquis à l'étranger ». Le *Code des professions* en détermine d'ailleurs le contenu qui comprend des normes d'équivalence congruentes avec celles concernant les candidats formés au Québec, une procédure de traitement des demandes (documents requis, instance de décision, délai, etc.) et une procédure de révision de la décision par des personnes autres que celles qui l'ont rendue. Dans leurs processus et méthodologies, les ordres professionnels appliquent les principes reconnus et s'inspirent des meilleures pratiques en matière de reconnaissance des acquis.

DES ACTIONS

Au cours des dernières années, les ordres ont cependant beaucoup fait afin de bonifier leurs pratiques au regard des réalités changeantes de l'immigration et de la mobilité professionnelle.

En 2001, sous les auspices du CIQ, les ordres se dotaient d'un *Plan de travail sur l'admission des personnes immigrantes aux ordres professionnels*. En 2006, ils adoptaient des *Principes en matière de reconnaissance d'une équivalence de diplôme et de formation acquis hors du Québec*. Les ordres convenaient ainsi de s'assurer que leurs politiques et procédures sont conformes aux six principes suivants : égalité, équité, objectivité, transparence, ouverture et révision périodique des processus.

La même année, le CIQ a demandé au gouvernement du Québec de soutenir financièrement les efforts entrepris

par les ordres professionnels. Une majoration à hauteur de 4 millions $ par année du programme gouvernemental de soutien à des projets afin de faciliter l'admission aux ordres professionnels, a ainsi été obtenu. À l'heure actuelle, une trentaine de projets issus d'ordres professionnels ont été réalisés ou sont en voie de réalisation grâce aux partenariats établis avec le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles du Québec (MICC) qui administre le programme.

En 2006 toujours, les ordres et le CIQ ont appuyé une modification importante du *Code des professions* instaurant des nouveaux types de permis en vue de faciliter l'exercice d'une profession réglementée par des professionnels formés à l'étranger (voir question 3).

Par ailleurs, la question de la reconnaissance des compétences professionnelles est aujourd'hui étroitement liée aux pressions du marché du travail en faveur d'une plus grande mobilité de la main-d'œuvre, notamment la mobilité entre juridictions. Dans ce contexte, le CIQ et le gouvernement du Québec ont solennellement convenu le 12 février 2008, dans le cadre d'une déclaration conjointe du président du Conseil CIQ et du premier ministre du Québec, intitulée *Des professionnels pour demain*, de travailler en étroite collaboration afin d'accélérer les mécanismes de reconnaissance des compétences professionnelles.

Cette démarche a mené notamment à la signature, le 15 octobre 2008, d'une entente historique et inédite entre la France et le Québec en matière de reconnaissance mutuelle des qualifications professionnelles.

Le CIQ et les ordres ont également participé aux consultations relatives à la mobilité des professionnels entre les provinces canadiennes. Ils ont également appuyé le projet d'un *Cadre pancanadien d'évaluation et de reconnaissance des qualifications des travailleurs formés à l'étranger*, adopté le 30 septembre 2009 par les premiers ministres des provinces et des territoires.

Dans le même esprit, le CIQ et les ordres ont accueilli favorablement un projet de loi de l'Assemblée nationale du Québec créant un poste de commissaire aux plaintes en matière de reconnaissance des compétences professionnelles. Le projet a été adopté le 1er décembre 2009.

2. SELON VOUS, QUELLES SONT LES PRINCIPALES DIFFICULTÉS QUE RENCONTRENT LES IMMIGRANTS SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL ET POURQUOI ?

L'intégration est un processus long et complexe, parsemé d'étapes où interviennent une diversité d'acteurs en soutien à la démarche de la personne immigrante : agences gouvernementales, écoles, collèges ou universités, employeurs privés et publics, parfois un ordre professionnel. Il importe donc, pour le bénéfice de la personne immigrante, que les actions des intervenants soient cohérentes et complémentaires.

Le discours ambiant fait souvent mention des cas de refus d'accès à une profession réglementée de la part des personnes formées à l'étranger, mais rarement du niveau d'acceptation. Or, les données colligées par le CIQ depuis 2001 indiquent que les demandes refusées ne constituent qu'environ 15 % des demandes.

Parmi les demandes acceptées, près de la moitié sont cependant assorties d'une prescription de formation d'appoint (cours, stage) destinée au candidat, conformément à la réglementation. Ces cours ou stages sont souvent requis compte tenu des particularités d'exercice d'une profession dans le contexte non seulement québécois, mais aussi canadien, voire nord-américain. Dans ce contexte, il importe donc que les collèges et les universités satisfassent à la demande croissante de formation d'appoint, ce qui n'est pas toujours le cas.

L'accès à la formation d'appoint des personnes immigrantes constitue donc un défi important des prochaines années. Les acteurs concernés se mobilisent. Des projets issus de partenariats entre ordres et établissements d'enseignement voient le jour. En décembre 2009, un accord de principe sur la formation d'appoint a été signé par le CIQ et la Conférence des recteurs et des principaux des universités du Québec (CREPUQ) qui regroupe les universités québécoises.

3. QUELLES SONT LES PISTES DE SOLUTION MISES DE L'AVANT POUR CONTRER CES DIFFICULTÉS ?

Les ordres professionnels ont adapté leurs façons de faire. Ils reconnaissent qu'une meilleure reconnaissance des compétences professionnelles des personnes immigrantes constitue un enjeu important qui a été érigé au rang de dossier majeur des ordres professionnels.

Depuis l'adoption du *Plan de travail sur l'admission des personnes immigrantes aux ordres professionnels* (voir la question 1), les actions, la plupart menées en collaboration avec les intervenants gouvernementaux, ont couvert plusieurs aspects :

- modifications législatives et réglementaires de manière à adapter les pratiques d'admission à la réalité des personnes immigrantes et à la mobilité. En outre, le Code des professions a été modifié afin d'autoriser les ordres à délivrer de nouvelles formes de permis (permis restrictif temporaire, permis spécial), ainsi qu'à mettre en place une procédure accélérée de délivrance de permis (le « permis sur permis »).

- Actions d'information destinées aux personnes sélectionnées par le Québec dans le cadre du processus d'immigration.
- Développement d'outils d'évaluation des compétences adaptés à la situation des personnes formées à l'étranger.
- Partenariats entre les ordres, les collèges et les universités afin de développer la formation d'appoint. Rappelons à cet égard l'accord de principe CIQ-CREPUQ conclu en 2009 (question 2).
- Ententes interjuridictions de reconnaissance mutuelle des qualifications professionnelles. Ainsi, la mise en œuvre de l'Entente France-Québec qui repose sur les ordres professionnels, a donné lieu jusqu'à présent à onze «Arrangements de reconnaissance mutuelle» signés entre des ordres québécois et leur vis-à-vis français et qui concernent les professions suivantes : médecins, avocats, ingénieurs, comptables agréés, comptables généraux accrédités, arpenteurs-géomètres, travailleurs sociaux, sages-femmes, pharmaciens, architectes. D'autres professions suivront en 2010.
- Collaborations avec les employeurs. Ainsi, le *Projet IPOP* pour l'intégration en emploi de personnes formées à l'étranger référées par un ordre professionnel, a-t-il été lancé en décembre 2009 par le MICC et Emploi-Québec, avec la participation des ordres. Le projet consiste en une subvention salariale à un employeur en vue de favoriser l'embauche d'un professionnel immigrant en quête d'une première expérience de travail.

4. COMMENT DÉFINISSEZ-VOUS L'INTÉGRATION ?

L'intégration réfère à la pleine participation de la personne immigrante au développement économique, social et culturel de la société québécoise.

Pour le candidat à l'exercice d'une profession réglementée, issu de l'immigration, l'intégration passe par un processus équitable, objectif et transparent de reconnaissance de ses compétences, ce qui est du ressort des ordres professionnels. Mais ce processus inclut également un accès facilité à la formation d'appoint, ce qui est du ressort des établissements d'enseignement, ainsi qu'à une première expérience de travail en sol québécois, ce qui est du ressort des employeurs, tant publics que privés.

5. À VOTRE AVIS, QUELLES SONT LES MEILLEURES PRATIQUES POUR FACILITER L'INTÉGRATION DES IMMIGRANTS ?

Il faut reconnaitre la spécificité des besoins des personnes immigrantes à ce chapitre. Les ordres en font l'expérience dans leur processus de reconnaissance des compétences et c'est pourquoi il est important d'adapter les pratiques.

Cela requiert de la part des intervenants (gouvernements, ministères, organismes, employeurs) qu'ils travaillent en collaboration. L'intégration des personnes immigrantes est l'affaire de tous. C'est dans ce sens que travaillent les ordres professionnels.

S'agissant de la reconnaissance des compétences professionnelles, les ordres professionnels s'attendent à une plus grande implication des établissements d'enseignement et des employeurs, tant publics que privés.

6. COMMENT DÉFINISSEZ-VOUS LES RESPONSABILITÉS DES IMMIGRANTS ET DE LA SOCIÉTÉ D'ACCUEIL AU REGARD DE L'INTÉGRATION ?

À la base, une attitude d'ouverture et de compréhension mutuelle.

Au chapitre de l'accès à une profession réglementée, la responsabilité première des personnes immigrantes est de porter attention à l'information qui leur est transmise concernant le système professionnel québécois. La personne immigrante a également la responsabilité de s'assurer de bien comprendre cette information. Les ressources existent dorénavant à cette fin : pensons notamment au *Service d'information sur les professions et métiers réglementés* mis en place par le MICC avec notamment la collaboration des ordres.

La société d'accueil doit pour sa part apprendre à vivre avec plus de souplesse la diversité. Cela requiert par exemple tenir compte de la réalité particulière de la personne immigrante qui souhaite exercer une profession réglementée.

Le défi est de trouver l'équilibre entre les aspirations légitimes des uns et les exigences de protection du public qui requièrent de s'assurer que chaque personne souhaitant exercer une profession réglementée possède les compétences nécessaires, que cette personne ait été formée au Québec ou hors du Canada.

L'IMMIGRATION : UNE RÉALITÉ INCONTOURNABLE

L'auteur, **Jean Paul Dutrisac**, est président de l'Office des professions du Québec.

1. QUEL EST LE REGARD GLOBAL QUE VOUS PORTEZ AU SUJET DE L'IMMIGRATION ?

L'Office des professions du Québec est tourné vers la mission de protection du public. C'est dire que l'intérêt public est au cœur de nos préoccupations. Au-delà de notre mission même, nous savons que la situation démographique du Québec et la tendance mondiale à la mobilité font de l'immigration un phénomène incontournable et porteur d'enrichissement pour l'ensemble de notre planète. Le Québec, à commencer par la communauté des 45 professions réglementées et de leurs 332 000 membres, doit s'ouvrir à l'arrivée de compétences venues d'ailleurs. Les personnes qui viennent nous rejoindre dans notre vaste Québec sont porteuses d'une altérité féconde en renouveaux de tous genres pour notre société. Bien sûr, nous pouvons considérer que nous sommes choyés ici en Amérique du Nord et que nous sommes déjà dans le groupe très favorisé bénéficiant des techniques et des formations de pointe pour notre propre population. Mais, encore une fois, l'apport démographique est essentiel pour le Québec et nous sommes persuadés que nous avons et que nous aurons toujours à apprendre des façons de voir que nous apportent les immigrantes et les immigrants.

2. SELON VOUS, QUELLES SONT LES PRINCIPALES DIFFICULTÉS QUE RENCONTRENT LES IMMIGRANTS SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL ET POURQUOI ?

Principalement, les difficultés qui se présentaient jusqu'ici aux professionnels venus de l'extérieur du Québec tenaient à la reconnaissance de leur formation initiale acquise hors Québec. Cette problématique nous a trop longtemps privés des capacités substantielles que ces personnes pouvaient nous apporter dans des domaines où, *a fortiori*, nous vivions ou nous nous apprêtons à vivre une raréfaction des ressources. Plusieurs de ces personnes se trouvaient donc exposées, à leur arrivée, à ne pouvoir pratiquer ce qu'elles avaient appris à faire. D'où une période de latence qui trop souvent les exposait à une déqualification. L'Office des professions, comme l'ensemble du gouvernement d'ailleurs, a pris conscience de ces phénomènes et a entrepris d'agir à la base même du problème, c'est-à-dire dans notre dispositif d'accueil et d'intégration professionnelle.

3. QUELLES SONT LES PISTES DE SOLUTION MISES DE L'AVANT POUR CONTRER CES DIFFICULTÉS ?

Essentiellement, nous avons doté les ordres professionnels de règles nouvelles, plus souples, plus ouvertes qui leur permettent désormais d'aménager tout l'espace raisonnable et possible aux compétences venues d'ailleurs. Bien sûr, reste toujours la responsabilité de garantir au public québécois le niveau de compétence qui est celui que nous voulons ici au Québec. Toutefois, la problématique du niveau de compétences n'était pas forcément le cœur du problème. Il s'agissait de trouver les moyens d'intégrer les professionnels venus de l'extérieur avec le moins d'obstacles possibles et selon des processus économes en temps et en coûts. L'autre problème important était celui de la disponibilité des cours de formation d'appoint que les ordres imposent, au besoin, aux candidats à la profession.

Le gouvernement, conseillé par l'Office des professions, a pris de grands moyens, non pas pour dicter la ligne à suivre dans chaque dossier, mais pour outiller les ordres et pour veiller à ce que l'application de ces nouveaux outils soit efficace et se fasse dans l'esprit même d'un accueil et d'une intégration réussis pour les professionnels immigrants.

4. COMMENT DÉFINISSEZ-VOUS L'INTÉGRATION ?

L'intégration, pour nous, dans le domaine des professions, est bien évidemment un phénomène pratique : il s'agit que les professionnels immigrants obtiennent un permis qui les met en mesure d'exercer leur profession sans délai, tout en offrant les garanties de compétence et d'intégrité qui sont attendues au Québec de l'ensemble des professionnels. Bien évidemment, l'intégration d'un professionnel c'est avant tout l'accueil et l'installation d'une personne humaine avec sa famille. Mais pour chacun, chacune, cette intégration nécessite des moyens de gagner sa vie et, pour les professionnels, cela passe par la possibilité d'exercer leur profession et d'en tirer les moyens de subsistance. Au Québec en particulier, cette intégration passe nécessairement par la capacité d'interagir en français avec ses clients ou ses patients.

5. À VOTRE AVIS, QUELLES SONT LES MEILLEURES PRATIQUES POUR FACILITER L'INTÉGRATION DES IMMIGRANTS ?

S'agissant de professionnels immigrants, les meilleures pratiques sont celles qui permettent leur intégration et la réalisation de leur projet en leur opposant le moins d'obstacles possibles, compte tenu des exigences qui sont imposées au Québec quant à la compétence et au comportement des professionnels. En amont, cela suppose également que les milieux de formation, les milieux de pratiques et les ordres professionnels eux-mêmes soient sensibilisés à la diversité des cultures professionnelles des milieux d'origine. C'est un effort auquel nous encourageons les ordres professionnels. Accueillir convenablement ne signifie pas seulement inviter l'autre à connaître son milieu d'accueil : cela signifie également apprendre à connaître l'autre pour l'accepter à travers les paradigmes de sa pratique et sa culture d'origine.

6. COMMENT DÉFINISSEZ-VOUS LES RESPONSABILITÉS DES IMMIGRANTS ET DE LA SOCIÉTÉ D'ACCUEIL AU REGARD DE L'INTÉGRATION ?

La société d'accueil doit d'abord faire en sorte, dans la mesure du possible, que le nouvel arrivant se sente accueilli, accepté au départ pour ce qu'il est ; mais elle doit également renseigner de façon compréhensible le nouvel arrivant sur les balises culturelles, déontologiques ou même légales du vouloir vivre collectif de notre société en général et de son milieu professionnel en particulier. Pour ce qui est des personnes qui s'installent au Québec, elles doivent comprendre qu'en arrivant ici elles sont ailleurs et qu'elles ont leur part à faire pour leur propre intégration. Une fois mises ensemble l'énergie de la société d'accueil et l'ardeur que le nouvel arrivant met pour son intégration, ne reste plus qu'à rester à l'écoute et à profiter de l'expérience de ces personnes, pour apprendre à lever tous les obstacles inutiles.

LES ENJEUX ENTOURANT L'IMMIGRATION

L'auteur, **Marc-André Dowd**, est avocat et vice-président de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse.

1. QUEL EST LE REGARD GLOBAL QUE VOUS PORTEZ AU SUJET DE L'IMMIGRATION ?

L'immigration représente un enrichissement collectif clair, à plusieurs points de vue : social, culturel et économique. Il faut cependant s'assurer de bien gérer les défis posés par l'intégration des personnes immigrantes, en y investissant les ressources nécessaires qui permettront de bien réussir cette intégration. Cependant, en se comparant avec d'autres sociétés occidentales, nous pouvons affirmer que le Québec tire relativement bien son épingle du jeu à cet égard. Une remarque s'impose : s'il est important de bien « gérer la diversité », selon la formule consacrée, il est tout aussi nécessaire de reconnaître que le racisme et la discrimination existent dans notre société et qu'il faut les combattre avec vigueur.

2. SELON VOUS, QUELLES SONT LES PRINCIPALES DIFFICULTÉS QUE RENCONTRENT LES IMMIGRANTS SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL ET POURQUOI ?

Nous devons constater que plusieurs employeurs ont des appréhensions à embaucher une personne issue de l'immigration. Les principales craintes exprimées peuvent être regroupées de la façon suivante :

- les inquiétudes liées aux connaissances du candidat, acquises dans le pays d'origine ;
- les problèmes d'intégration possibles au sein des équipes de travail (problèmes appréhendés de communication, d'attitudes, de conflits) ;
- les difficultés liées à la mauvaise connaissance du français (tant à l'écrit qu'à l'oral) ;
- la crainte de la réaction de la clientèle qui pourrait être réticente ;
- la crainte d'être accusé de racisme si un problème de gestion survenait avec l'employé ;
- la crainte de devoir gérer des demandes d'accommodement raisonnable, liées à la religion ;
- et, surtout, une mauvaise expérience dans le passé qui enlève l'envie d'essayer à nouveau.

Bref, pressés par des exigences de performance, plusieurs gestionnaires nous disent : « c'est plus compliqué, je voudrais bien, mais je n'ai pas le temps de gérer ça ! »

3. QUELLES SONT LES PISTES DE SOLUTION MISES DE L'AVANT POUR CONTRER CES DIFFICULTÉS ?

Une réalité nous frappe : si les gestionnaires sont sensibilisés à l'importance et à l'intérêt de diversifier leur main-d'œuvre (le pourquoi), ils manquent d'outils et d'aide pour bien gérer cette diversité (le comment). Des efforts importants doivent donc être consentis pour renforcer les habiletés de gestion des dirigeants d'entreprise, en particulier en ce qui a trait à la gestion d'une main d'œuvre de plus en plus diversifiée. Il faut donc développer de la formation, des outils, des guides de gestion. Des formules de « coaching » des gestionnaires constituent aussi des avenues intéressantes. Par ailleurs, on observe que la mise en présence de la personne immigrante dans un nouveau milieu de travail, dans le cadre d'une démarche structurée, favorise grandement une intégration réussie.

L'expérience pratique sur le terrain, par exemple dans le cadre d'un stage, avant le contrat d'emploi en bonne et due forme, semble donner de bons résultats et permet à l'employeur et à l'équipe de travail de découvrir le nouvel arrivant et d'établir des liens avec lui. Le passage au statut de membre régulier de l'équipe de travail semble être grandement facilité par la suite. Les expériences heureuses de mentorat et de jumelage avec des membres chevronnés de l'équipe de travail nous indiquent qu'il s'agit là d'une voie à suivre.

4. COMMENT DÉFINISSEZ-VOUS L'INTÉGRATION ?

S'intégrer, c'est se déplacer vers l'Autre, tendre la main. C'est s'intéresser à la culture et à l'identité de la société qui nous reçoit. C'est s'ouvrir aux gens et s'approprier tranquillement leur culture pour la faire sienne. Cela nécessite du travail et des efforts. Et ce n'est possible que si la société d'accueil qui nous reçoit, fait preuve d'ouverture, tend la main elle aussi. Bref, s'intégrer, à la différence de s'assimiler, c'est participer activement à la rencontre de l'Autre et enrichir, dans l'échange, notre identité... qui est, et demeurera, complexe et non fragmentable.

5. À VOTRE AVIS, QUELLES SONT LES MEILLEURES PRATIQUES POUR FAVORISER L'INTÉGRATION DES IMMIGRANTS ?

Toutes les pratiques qui mettent en lien des personnes immigrantes et des membres de la société d'accueil, dans une relation d'échange franche et ouverte, sont à privilégier. On en revient à la rencontre de l'Autre, une rencontre à laquelle les membres du groupe majoritaire doivent aussi participer, quitte parfois à se remettre en question en cours de route.

Les outils de médiation interculturelle deviennent alors importants pour changer les comportements et les pratiques. La CDPDJ développe de tels mécanismes dans le cadre des services de médiation qu'elle offre en cas de plainte pour discrimination.

Par ailleurs, la CDPDJ élabore et applique, entre autres, des programmes d'éducation et de sensibilisation pour promouvoir et défendre les droits de groupes spécifiques, dont les minorités ethnoculturelles. Elle intervient dans les milieux de travail, dans les milieux d'éducation et auprès d'organismes communautaires. Ces programmes permettent d'influer positivement sur les comportements et les pratiques, tout comme les pratiques de médiation.

6. COMMENT DÉFINISSEZ-VOUS LES RESPONSABILITÉS DES IMMIGRANTS ET DE LA SOCIÉTÉ D'ACCUEIL AU REGARD DE L'INTÉGRATION ?

Les personnes immigrantes ont la responsabilité de fournir les efforts nécessaires pour bien réussir leur intégration :

- apprendre ou parfaire leur connaissance du français, la langue d'usage au Québec ;
- apprendre à composer avec les codes culturels qui prévalent au Québec, pour faciliter notamment leur insertion en emploi ;
- connaître le fonctionnement général de notre système politique, pour jouer pleinement leur rôle éventuel de concitoyen ;
- connaître les principaux textes de loi qui gouvernent notre vie en société, notamment ceux garantissant les droits fondamentaux ;
- une attention particulière doit être portée au respect du droit à l'égalité entre toutes les personnes, notamment entre les hommes et les femmes.

En contrepartie, les membres de la société d'accueil ont la responsabilité de partager leur savoir et de favoriser l'acquisition de ces connaissances et le partage de ces valeurs par les personnes immigrantes, avec ouverture d'esprit et générosité.

VOIR AUTREMENT L'IMMIGRATION

Fo Niemi, directeur général, Centre de recherche-action sur les relations raciales (CRARR). Diplômé en travail social de l'Université McGill, il a oeuvré auprès de plusieurs organismes publics et privés au Canada qui s'occupent des droits de la personne, de la justice, de la radiodiffusion et de la sécurité publique.

1. QUEL EST LE REGARD GLOBAL QUE VOUS PORTEZ AU SUJET DE L'IMMIGRATION ?

C'est un phénomène essentiel et incontournable de notre économie mondiale. Le libre-échange ainsi que les technologies de transport et de communication permettent à un plus grand nombre de personnes de voyager, d'émigrer et de se relocaliser, toujours dans l'optique de trouver de meilleures conditions de vie personnelle, familiale et professionnelle. Avec la redéfinition des frontières géopolitiques, la réduction des barrières protectionnistes de la citoyenneté juridique, et l'émergence de nouveaux espaces économiques et technologiques transcontinentaux, le mouvement migratoire va s'accentuer et par conséquent, nous devons transformer nos conceptions de l'immigration. À titre d'exemple, nous favorisons de plus en plus des mesures pour garder les étudiants internationaux et pour les encourager soit à devenir citoyens au sein de notre économie du savoir, soit de maintenir le contact en vue de promouvoir des liens d'échange bilatéral ultérieurement.

2. SELON VOUS, QUELLES SONT LES PRINCIPALES DIFFICULTÉS QUE RENCONTRENT LES IMMIGRANTS SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL ET POURQUOI ?

La reconnaissance des acquis à l'étranger, le racisme et l'exclusion sont trois obstacles qui nuisent le plus aux immigrants. L'incohérence et le manque de coordination de divers politiques, programmes et services de nos institutions ainsi que la vision relativement démodée de l'immigration, perpétuent des barrières systémiques à leur pleine intégration. Il faut tenir compte, également, de la diversité des origines sociales, économiques et culturelles de différentes catégories d'immigrants qui vivent ces difficultés différemment. Règle générale, ceux issus des pays occidentaux qui sont de peau blanche s'intègrent plus facilement que ceux issus des pays du Sud car ils vivent moins de résistance et de chocs culturels au sein de la nouvelle société. Les femmes immigrantes, notamment celles d'un certain âge et possédant de lourdes obligations familiales, vivent de multiples obstacles au sein du marché du travail et de notre système d'éducation qui doivent être mieux cernés. Bref, des difficultés distinctes qui exigent des solutions adaptées.

3. QUELLES SONT LES PISTES DE SOLUTION MISES DE L'AVANT POUR CONTRER CES DIFFICULTÉS ?

Nous pouvons créer et mettre en oeuvre toute sorte de programmes et y investir toute sorte de ressources, mais ce qui s'avère essentiel est une autre façon de voir l'immigration, les immigrants et leur place au sein de notre collectivité. Il faut reconnaître et faire face aux obstacles d'exclusion, certes, mais il faut éviter aussi d'infantiliser les immigrants, même s'ils ne maîtrisent pas le français ou l'anglais. De plus en plus, il s'agit de personnes hautement scolarisées, mobiles, performantes à leurs niveaux (même si elles occupent des emplois techniques ou manuels) et ambitieuses, sinon exigeantes dans le sens où elles seront prêtes à aller ailleurs si les conditions sont meilleures. Ajoutons à ces qualités, le fait de faire partie d'un village global, d'être rapidement adaptés aux technologies de communication moderne, d'entretenir plus longtemps des liens avec leurs pays d'origine et possiblement, d'être polyglottes, font de ces immigrants du 21e siècle, des personnes hautement compétitives, créatives et nécessaires pour notre développement à long terme. Si nous remplaçons notre conception « Oxfam » des immigrants ou même des réfugiés, par une nouvelle conception propre à cette génération Iphone, les pistes de solution seront illimitées.

4. COMMENT DÉFINISSEZ L'INTÉGRATION ?

L'intégration des immigrants est la même que l'intégration des citoyens au sein d'une société moderne, libre et démocratique : avoir et pouvoir avoir toutes les chances et les conditions pour réaliser ses objectifs; pouvoir s'épanouir personnellement et professionnellement, vivre dans le bonheur, la liberté, la dignité et la sécurité; pouvoir participer pleinement à la vie politique, sociale, économique et culturelle du pays, et ne jamais se faire exclure à cause de ce qu'on est. Ma conception d'une intégration réussie d'un immigrant est identique à celle d'un citoyen natif du pays : libérale, cette conception repose sur des choix personnels et des capacités d'accéder à ces choix minimaux que la société doit, en guise de solidarité, de cohésion sociale et de pacte moral, garantir à tous et à toutes, quelque soit son statut de citoyenneté. Il est tout aussi inacceptable pour un immigrant de ne pas avoir les moyens de parler et de vivre en français ou en anglais, ou de pouvoir intégrer rapidement sa profession, que pour un citoyen natif de ne pas avoir les moyens d'accéder à une éducation de qualité, et de surmonter les obstacles à la pleine citoyenneté. Il est clair que cette vision libérale de l'intégration rejette toute forme de pression de s'assimiler; adapter et intégrer oui, mais pas de « mission civilisatrice » ou assimilationniste.

5. À VOTRE AVIS, QUELLES SONT LES MEILLEURES PRATIQUES POUR FACILITER L'INTÉGRATION DES IMMIGRANTS ?

Comme dans le cas de tout autre problème de société, il faut trois pistes d'action : (1) l'information, l'éducation et le développement des compétences personnelles et institutionnelles, tant pour l'immigrant qui peut ne pas posséder les compétences ou le savoir-faire minimal pour réussir, que pour les membres de la société d'accueil qui possèdent la volonté de recevoir des nouveaux arrivants, mais qui probablement ne savent pas comment le faire; (2) le soutien et la mise sur pied des mesures incitatives concrètes et des pratiques positives pour outiller, aider, adapter et encourager les personnes concernées au niveau tant matériel que psychosocial, et (3) la prévention ou l'interdiction des pratiques d'exclusion et de privation discriminatoire des conditions essentielles à une intégration réussie. Et les meilleures pratiques sont celles dans lesquelles les immigrants peuvent participer activement à leur développement, à leur mise en œuvre et à leur évaluation.

6. COMMENT DÉFINISSEZ-VOUS LES RESPONSABILITÉS DES IMMIGRANTS ET DE LA SOCIÉTÉ D'ACCUEIL AU REGARD DE L'INTÉGRATION ?

Ce que le président John Kennedy demandait en 1960 s'applique encore en 2010 : ne demandez pas ce que votre pays peut faire pour vous, mais demandez ce que vous pouvez faire pour votre pays En recevant les immigrants, nous avons établi entre l'ensemble de la société et ces personnes, un pacte social, économique, culturel et moral fondé sur la réciprocité, la collaboration, le respect et l'investissement mutuels ainsi que le devoir de solidarité et de partage. Il s'agit d'un pacte ou contrat de citoyenneté et de vie commune également applicable à tout autre citoyen, ou même résident temporaire. Nous avons certes des obligations claires à l'endroit des immigrants, tout comme à l'endroit des citoyens natifs du pays, au niveau des chances et des conditions égales, de la réduction des obstacles, de la protection en cas de besoins et le droit à la citoyenneté et à la cité. Nous attendons en même temps d'eux, les mêmes contributions que celles exigées à nos citoyens natifs du pays : adhésion aux valeurs fondamentales communes, citoyenneté active, civisme et participation à la construction d'une meilleure société pour tous et toutes. Mais nous devons aussi cesser de donner ce message aux immigrants, « parce que vous êtes de nouveaux arrivants, on s'attend à ce que vous ayez moins de chances, de droits et de conditions essentielles à votre réussite personnelle ou professionnelle », car il s'agit d'un message archaïque qui ne reflète plus les valeurs d'égalité et les chances de mobilité de notre nouveau monde.

TOWARDS AN INCLUSIVE CANADA

Dr. Ayman Al-Yassini is the Executive Director of the Canadian Race Relations Foundation. He is a graduate of Loyola College in Montreal, and holds a Ph.D. in Political Science from McGill University, with a specialization in International Relations and Politics of Developing Areas.

1- QUEL EST LE REGARD GLOBAL QUE VOUS PORTEZ AU SUJET DE L'IMMIGRATION ?

Immigration is an international phenomenon impacting virtually every country in the world. A number of factors have influenced immigration in recent decades, including population growth, market globalization, advances in technology, ease of transportation, political and economic conditions, and regional conflicts. Canada is one of the countries that benefited from the flow of immigrants, who built a strong economy and prosperous nation.

United Nations studies project that between 2000 and 2050, the world's population will grow by 2.6 billion people, but almost all of that growth will be in developing and least-developed countries. Industrialized countries, such as Canada, will continue to be faced with an aging population, and a decrease in the overall population. Moreover, and as stated by Statistics Canada, sometime between 2025 and 2030, the number of births in Canada will equal the number of deaths. In other words, if Canada's population is to continue to grow, immigration will be the source of this growth. Our productivity, prosperity and growth are dependent on immigration.

Immigration is also the fabric that enriches Canadian culture and society. The contribution of Francophone and Anglophone immigrants to arts, theatre, and literature, to name a few areas, has turned Canada into an international cultural center. It is important that our immigration strategy continues to attract adaptable and a competitive labour force, adopt a proactive recruitment and effective integration, and strengthen our refugee protection system.

2- SELON VOUS, QUELLES SONT LES PRINCIPALES DIFFICULTÉS QUE RENCONTRENT LES IMMIGRANTS SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL ET POURQUOI ?

Although a number of factors may impact the newcomer's ability to integrate in the marketplace, we can note the importance of language ability in one of Canada's two official languages and education. Language ability is a vital skill which is needed to secure work and to integrate into society. Despite the high number of newcomers landing in Canada with higher levels of education and professional qualifications, newcomers continue to experience lower incomes and higher rates of poverty. The economic performance of immigrants is usually linked to their competency in one or both official languages at arrival.

Immigrants, who landed with a university degree, were employed at a higher rate than the Canadian average and received unemployment insurance and welfare payments at a lower rate than the Canadian average. However, we can also site many examples of immigrants with high education who are not able to secure employment that matches their skills and training, because of the constraints which are imposed by licensing bodies in recognizing these credentials. It is quite encouraging that the Federal Government is addressing this issue, along with offices of the Fairness Commissioners in Ontario and Manitoba. The vicious cycle many immigrants are confronted with is that employers do not hire foreign-trained professionals unless they acquired "Canadian experience" and attained membership in appropriate professional association, while professional associations do not grant membership unless the applicant has acquired Canadian work experience.

3- QUELLES SONT LES PISTES DE SOLUTION MISES DE L'AVANT POUR CONTRER CES DIFFICULTÉS ?

As a starting point, addressing these difficulties requires an understanding that integration is a two-way process that involves commitment on both sides. We need to recognize that it is not sufficient that Canada welcomes immigrants and refugees through symbolic gestures of multiculturalism and legislation. It is necessary to have an enforcement of these legislations, such as the Employment Equity Act, and facilitate the integration of immigrants and refugees in the social and economic life of the country. Newcomers have the responsibility of adapting to the Canadian reality, which entails freedom of expression, commitment to human rights, democratic institutions and equality of sexes, among other values. The ability of newcomers to communicate in one, or both, of Canada's official languages is a fundamental step towards effective integration in the workplace. It is also important for different cultural communities to assist newcomers to participate in Canadian life. Finally, there is a need for organizations such as the Canadian Race Relations Foundation, to continue the work to eliminate discrimination and strengthen Canadian identity.

4- COMMENT DÉFINISSEZ-VOUS L'INTÉGRATION ?

Sociologically, there are two extremes to describe the participation of newcomers in society. The first is assimilation, which means the newcomer may abandon cultural differences in order to fit into the new society. The second is segregation, which means living in isolation from the larger society. Integration is a process of mutual adjustment by both newcomers and society. Newcomers are expected to understand and respect basic Canadian values, and Canadians are expected to understand and respect the cultural differences newcomers bring to Canada. Integration is a gradual process that requires an active commitment from both newcomers and society. Canada favours integration. With the introduction of the Federal Immigrant integration Strategy in 1990 as part of the five-year Immigration Plan, overall integration of newcomers to Canada became the central focus in Canada's immigration policy. The Strategy introduced initiatives such as the Language Instruction for Newcomers to Canada (LINC) program, which seeks to provide immigrants the linguistic tools to integrate into society. It also placed emphasis on helping immigrants learn about Canadian values and on helping Canadians understand the diverse backgrounds of newcomers. Thus integration is seen as a continuum that starts when the immigrant or refugee comes to Canada and continues in the early days and months after arrival and beyond, obtaining citizenship and achieving full participation in Canadian society.

5. À VOTRE AVIS, QUELLES SONT LES MEILLEURES PRATIQUES POUR FACILITER L'INTÉGRATION DES IMMIGRANTS ?

One of the best practices to assist immigrants to integrate are the services offered through Immigrant Settlement and Adaptation Program. This program provides necessary services to facilitate the integration of immigrants in Canadian society and the workplace. The program takes the immigrant from the entry point, to providing community resources related to economic, social, health, cultural, educational and recreational. In addition, the program offers an orientation program related to the day to day life in the country and offers para-professional counseling, employment related services, as well as language training.

A second example is the Canadian Immigrant Magazine which provides immigrants practical tools to overcome the many obstacles related with employment and social integration. The Magazine profiles the story of immigrants who succeed in carving a place for themselves in Canada by acquiring the necessary skills, perseverance and commitment to succeed.

A third example is found in two Quebec-based organizations. The first is PROMIS (Promotion, Intégration – Société nouvelle), which offer newcomers the means to fully succeed in their integration. The organization facilitate the harmonious establishment and integration of newcomers to Quebec society, provide families and individuals, both immigrants and refugees, the necessary assistance for adaptation, and develop harmonious relationships among members of Quebec society. The success of PROMIS may be attributed to their comprehensive approach to assisting immigrants, which includes individual and family support.

We may also provide the example of Carrefour BLE, an NGO which received the CRRF's Award of Excellence in 2008. The mandate of this organization is to facilitate the social and professional integration of new immigrants seeking employment in their field of specialization. Carrefour BLE is known for its creative and innovative approaches to ensure that new immigrants find their niche within Quebec's job market and society. Their training programs assist foreign trained immigrants and refugees in finding positions with agricultural and environmental sectors throughout Quebec.

A successful best practice is also found among institutions that work on the elimination of racism and discrimination in Canada and promote Canadian identity and citizenship. The Canadian Race Relations Foundation is an example of a Canadian institution that is dedicated to the strengthening of a harmonious Canada and the promotion of Canadian identity which includes all members of society regardless of their background. The Maytree Foundation is an additional example. Through its programs, the Foundation deals with refugee issues, immigrant integration in the workplace, and immigrant integration in the boardrooms of Ontario.

6- COMMENT DÉFINISSEZ-VOUS LES RESPONSABILITÉS DES IMMIGRANTS ET DE LA SOCIÉTÉ D'ACCUEIL AU REGARD DE L'INTÉGRATION ?

Integration is a two-way process that involves commitment on the part of newcomers to adapt to life in Canada and on the part of Canadians to adapt to new people and cultures. Immigrants and the host society have a shared responsibility. A fundamental aspect of this shared responsibility is the promotion of civic education and participation, which engages newcomers in community problem-solving, leadership development, and democratic practices. Participation of a newcomer often starts with the community—through its schools, access to health care, affordable housing, and cultural awareness and sensitivity. In other words, strong community-based institutions are essential to engage newcomers in the community. Such organizations serve as networks of recruitment into civic life. The newcomer has the responsibility of civic participation, taking initiative and engaging in the two-way process of community building.

UNE GRANDE DAME, UNE GRANDE INCONNUE, L'IMMIGRATION : QUELQUES-UNS DES ENJEUX, CONTRAINTES ET PERSPECTIVES DE DÉVELOPPEMENT DU QUÉBEC FACE AU « *FLAT WORLD*[1] »

L'auteur, **Claude-Yves Charron**, est Ancien diplomate canadien en poste à Beijing et diplomate de l'ONU en reconstruction sociale après conflit en poste à Genève, C.Y. Charron est présentement vice-recteur, Université du Québec à Montréal, Secrétaire général du réseau des chaires UNESCO en Communication ORBICOM (73 pays), et Gouverneur du Centre de recherches pour le développement international. Il parle 5 langues. Les opinions formulées ici n'engagent que son auteur, et non ses institutions d'appartenance.

1. QUEL EST LE REGARD GLOBAL QUE VOUS PORTEZ AU SUJET DE L'IMMIGRATION ?

Un levier, une nécessité, et une grande inconnue.

Un levier de développement tant démographique, économique, linguistique que culturel.

Une nécessité, car avec le taux actuel de natalité et le taux de décrochage scolaire des jeunes québécois au niveau secondaire, le développement durable de notre société me semble de plus en plus à risque, face à une économie du savoir et une compétition de plus en plus féroce au niveau international, dans ce que Thomas Friedman appelait « *The Flat World* ».

Une grande inconnue enfin inconnue, enfin, car tous les débats entourant le code de vie d'Hérouxville et la *Commission de consultation sur les pratiques d'accommodement reliées aux différences culturelles*, on ne peut que constater, depuis que le Québec a opté pour une hausse importante des niveaux d'immigration, qu'il ne semble pas y avoir eu un plan de communication adéquat pour faire connaître à l'opinion publique québécoise les avantages de ces transformations.

2. QUELLES SONT LES PRINCIPALES DIFFICULTÉS QUE RENCONTRENT LES IMMIGRANTS SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL, ET POURQUOI ?

Au niveau micro, parfois ce que Dickens appelait des « *Great Expectations* », avec un manque d'information avant leur arrivée au Québec.

Au niveau organisationnel, un manque de reconnaissance des acquis, réduisant des immigrants avec des diplômes universitaires reconnus dans leur pays d'origine, à des périodes d'insécurité, d'attente et parfois d'impossibilité d'accès à des emplois comparables. Qui parmi nous n'a pas rencontré un chauffeur de

taxi qui était médecin, dentiste ou même ingénieur dans son pays d'origine.

Au niveau macro enfin, la tension entre le manque de concertation entre les différentes agences gouvernementales avec une multitude de programmes fragmentés d'une part, et la déresponsabilisation des ministères et institutions visés par les plans d'action du MICC, d'autre part. Cette tension conduit parfois à une dynamique d'incohérence, au niveau institutionnel.

3. QUELLES PISTES DE SOLUTION POURRAIENT ÊTRE MISES DE L'AVANT POUR CONTRER CES DIFFICULTÉS ?

Au niveau micro, une meilleure information au début de leur processus d'immigration, dans le pays d'origine des candidats.

Au niveau organisationnel, une décision au niveau de la Conférence des Recteurs et des Principaux des Universités du Québec (CREPUQ) pour adhérer au protocole de Bologne, et à des programmes comme *Erasmus Mundus*, permettant une harmonisation des programmes universitaires et la mobilité des étudiants d'un pays à l'autre, au sein d'un même cursus. Ceci lèverait les problèmes d'équivalence et de reconnaissance des acquis, des diplômes, de la qualité de la formation.

Cette adhésion de la CREPUQ au protocole de Bologne constituerait une « invitation pressante » au Conseil interprofessionnel du Québec pour une approche plus proactive de reconnaissance des acquis, et pour reconnaître que « l'intégration, c'est l'affaire de tous », comme le déclarait son président en 2002[2].

Au niveau macro, une volonté claire, au niveau politique et au niveau de l'appareil de l'administration publique dans son ensemble une volonté de réduire cette tension, de mettre un terme à ce manque de coordination sans pour autant conduire à une déresponsabilisation des grands acteurs impliqués.

4. COMMENT DÉFINISSEZ-VOUS L'INTÉGRATION ?

Par l'intériorisation de valeurs communes et le respect quotidien de la diversité conduisant à un sentiment d'appartenance.

Il n'y a pas que dans les épisodes *d'Astérix et d'Obélix* que le druide leur rappelait le proverbe : « A Rome il faut faire comme les Romains ».

Et il n'y a pas que Rome, aujourd'hui, dans nos grands partenaires internationaux, de part et d'autre de la Grande Muraille, même quand l'on tarde un peu à les visiter.

Ce respect de la diversité permettra également à nos plus jeunes générations de profiter de la présence au sein de notre société d'une mosaïque interculturelle et de participer plus tard lors de leur entrée sur le marché du travail, à un marché qui sera complètement transformé, celui de ce « *Flat World* », d'y négocier, d'y travailler, d'y vivre avec un degré d'empathie plus large que celui du code d'Hérouxville. Et avec beaucoup moins d'insécurité qu'à Hérouxville.

L'intégration, pour moi, c'est la gestion quotidienne et le développement de cette mobilité interculturelle, de part et d'autre : « *A two-way street* ».

5. QUELLES SERAIENT LES MEILLEURES PRATIQUES POUR FACILITER L'INTÉGRATION DES IMMIGRANTS ?

La plus importante, afin de répondre à un plan d'action de type « Comment vivre ensemble ? »

La promotion de l'égalité des chances, ce qui passe nécessairement par la reconnaissance des acquis et l'insertion en emploi des personnes immigrantes.

6. COMMENT DÉFINISSEZ-VOUS LES RESPONSABILITÉS DES IMMIGRANTS ET DE LA SOCIÉTÉ D'ACCUEIL AU REGARD DE L'IMMIGRATION ?

Avec les droits qui nous viennent de notre tradition héritée de la *Magna Carta* avec la liberté de pensée, de croyance, d'opinion et d'expression, ou ceux de *l'Habeas corpus*, un peu moins fréquents dans des pays avec des régimes un peu plus « autoritaires » viennent, comme en image miroir, des responsabilités, celles de respecter les lois et les valeurs en vigueur au sein de la société d'accueil en particulier, au sein du modèle québécois, les valeurs démocratiques, l'égalité homme/femme, la résolution pacifique des conflits, la protection de l'intérêt de l'enfant, et un certain pluralisme.

Un pluralisme qui, dans une vision québécoise de l'intégration, se définit en termes d'interculturalisme afin de se démarquer du multiculturalisme canadien, ce dernier étant perçu au Québec « comme une tentative de ramener les Québécois à un statut de Canadiens français » au statut d'un simple groupe ethnique comme les autres, au sein d'une grande nation multiculturelle »[3].

A chaque immigrante ou immigrant de choisir comment construire son propre équilibre entre le vieux proverbe, « A Rome il faut faire comme les Romains », et ce type d'interculturalisme ou de multiculturalisme. Mais chacune, chacun a la responsabilité d'atteindre un nouvel

équilibre entre les pratiques de sa société d'origine et celles de sa société d'accueil, plutôt que de s'enfermer dans un ethnocentrisme qui tenterait de reproduire ici, comme en miroir, un environnement identique à sa société d'origine. Sinon, pourquoi aurait-il ou elle fait ce choix si difficile de partir, d'immigrer ?

Aux différentes associations culturelles enfin de participer davantage à un plan de communication plus proactif, de concertation avec celui du MICC, afin de faire connaître et comprendre leur contribution, au quotidien, dans différents secteurs de notre société.

Hérouxville était anxieuse, très inquiète face aux fermetures d'usines, face aux délocalisations, face à la transformation d'un mode de vie rurale, une transformation qui ne vient pas d'individus avec ou sans voile, mais bien d'un processus de modernisation, de mondialisation qui transforme toute notre économie, toute notre société, tout notre « vivre ensemble ».

Mais ce processus de mondialisation est abstrait, invisible. Et l'on ne pourra, je crois, se positionner et se développer au niveau international, avec le taux actuel de natalité et le taux actuel de décrochage scolaire, qu'avec l'aide de cette immigration, de cette Grande Dame oh! combien inconnue encore.

RÉFÉRENCES

[1] Friedman, T., 2007 : *The World is Flat : A Brief History of the Twenty-First Century*, Vancouver/Toronto, Douglas & McIntyre.

[2] NADEAU, L., 2002 : « Conseil interprofessionnel du Québec : L'intégration des immigrants, c'est l'affaire de tous », Le Devoir, 12 octobre 2002.

[3] Conseil des relations interculturelles du Québec, 2007 : « De l'immigration à la diversité : le cheminement du Québec », Document de réflexion présenté par le Conseil des relations interculturelles du Québec à la Commission de consultation sur les pratiques d'accommodement reliées aux différences culturelles, 31 mai 2007, p. 5 note 3.

[4] Ibid., p. 9.

✓ **YES** I would like to subscribe to ACS publications
OUI J'aimerais m'abonner aux publications de l'AEC

ACS • AEC

RECEIVE All new issues of **Canadian Issues** and **Canadian Diversity**
RECEVEZ Tous les nouveaux numéros de **Thèmes canadiens** et de **Diversité canadienne**

And automatically become a member of the **Association for Canadian Studies**
Et devenez automatiquement un membre de l'**Association d'études canadiennes**

Name/Nom : _____

Address/Adresse : _____

City/Ville : _____ Province : _____

Postal Code/Code postal : _____ Country/Pays : _____

Phone/Téléphone : _____

PAYMENT/PAIEMENT

Send with/Envoyer avec

☐ **Check/Chèque**

☐ **Visa credit card/Carte de crédit visa**

Visa Card no./N° de la carte visa :

☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐

Exp. Date/Date d'expiration :

☐☐☐☐☐☐
month/mois years/année

Amount/Montant : _____ $

CANADIAN ISSUES
THÈMES CANADIENS

CANADIAN DIVERSITÉ CANADIENNE

MEMBERSHIP FEES/FRAIS D'ADHÉSION
Magazine shipping included/Envoi postal des revues compris

	Canada	USA/États-Unis	International
Regular—1 year/ Régulier—1 an	$55	$90	$125
Regular—2 years / Régulier—2 ans	$100	$170	$240
Institutional/institutionnel	$90	$125	$160
Student or Retired/étudiant ou retraité	$25	$60	$95

PLEASE SEND FORM TO:

Association for Canadian Studies
1822-A Sherbrooke W, Montreal, Quebec, H3H 1E4
By fax: 514 925-3095

Or become a member through the ACS website at www.acs-aec.ca

ENVOYER FORMULAIRE À :

Association d'études canadiennes
1822-A, rue Sherbrooke O., Montréal (Québec) H3H 1E4
Par télécopieur : 514 925-3095

Ou devenez membre sur le site web de l'AEC à www.acs-aec.ca

« EDIT »

RAPPORT DU SONDAGE EDIT-ENTREPRISES DIVERSIFIÉES ET TALENTUEUSES MENÉ AUPRÈS DES ENTREPRISES QUÉBÉCOISES DE JUIN 2007 À NOVEMBRE 2008

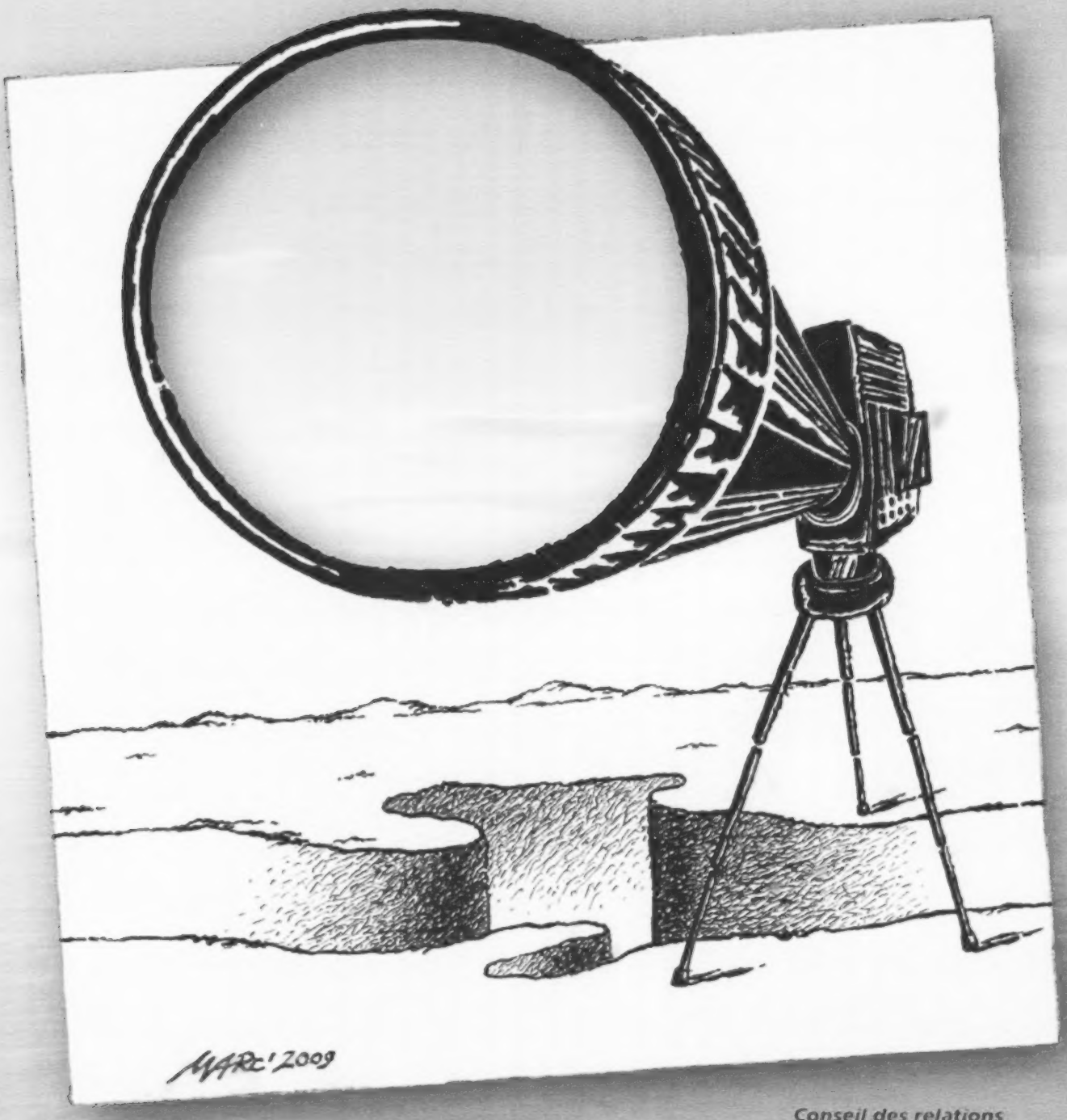
Octobre 2009

Québec

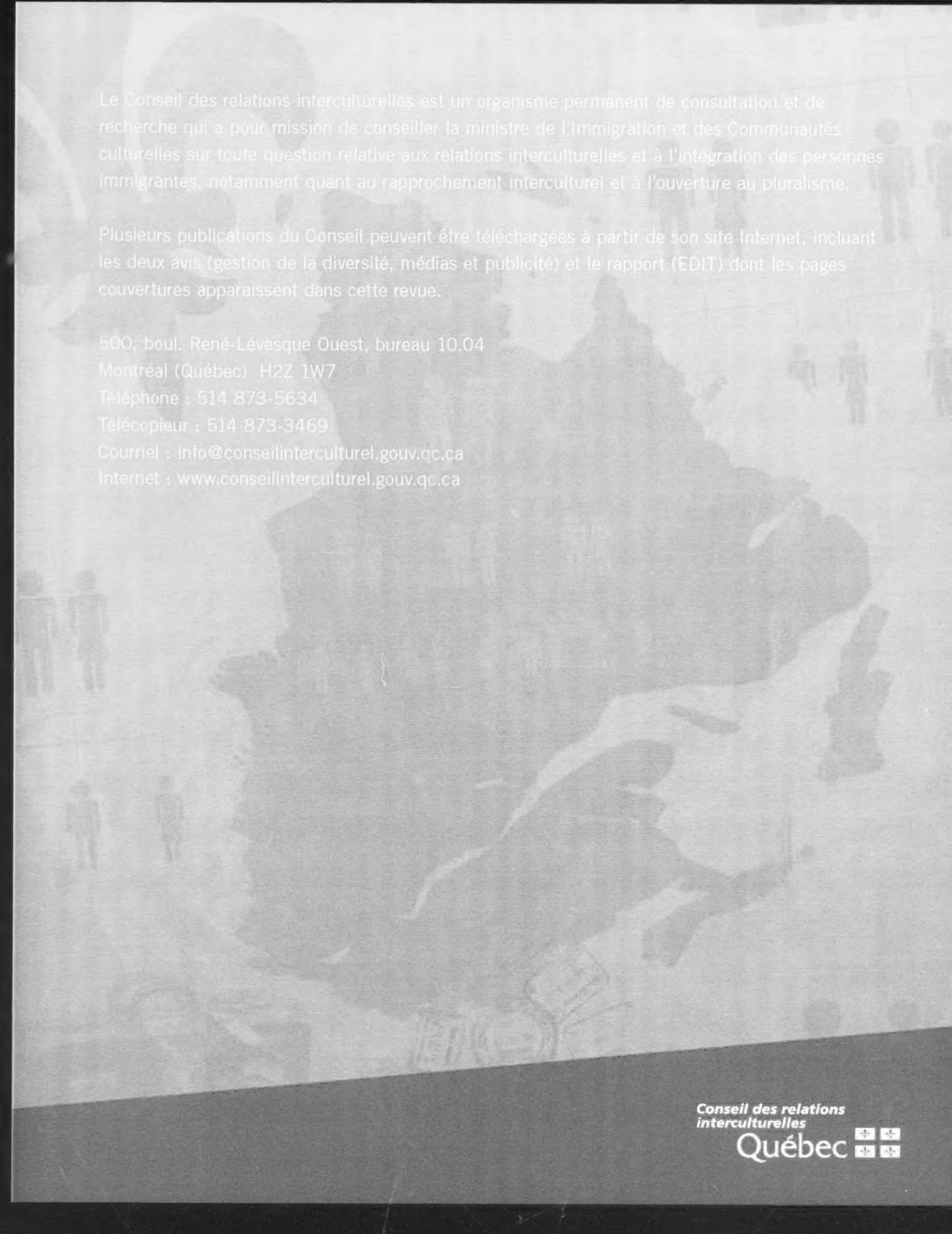
RÉSUMÉ

UNE REPRÉSENTATION ET UN TRAITEMENT ÉQUITABLES DE LA DIVERSITÉ DANS LES MÉDIAS ET LA PUBLICITÉ

AVIS



Conseil des relations interculturelles
Québec



Le Conseil des relations interculturelles est un organisme permanent de consultation et de recherche qui a pour mission de conseiller la ministre de l'Immigration et des Communautés culturelles sur toute question relative aux relations interculturelles et à l'intégration des personnes immigrantes, notamment quant au rapprochement interculturel et à l'ouverture au pluralisme.

Plusieurs publications du Conseil peuvent être téléchargées à partir de son site Internet, incluant les deux avis (gestion de la diversité, médias et publicité) et le rapport (EDIT) dont les pages couvertures apparaissent dans cette revue.

500, boul. René-Lévesque Ouest, bureau 10.04
Montréal (Québec) H2Z 1W7
Téléphone : 514 873-5634
Télécopieur : 514 873-3469
Courriel : info@conseilinterculturel.gouv.qc.ca
Internet : www.conseilinterculturel.gouv.qc.ca

Conseil des relations interculturelles
Québec